



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL

TESIS

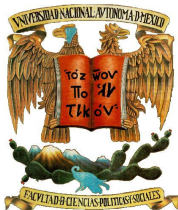
Que para obtener el título de
Licenciadas en Ciencias de la Comunicación
Especialidad en Comunicación Organizacional

Presentan:

**Carina Aglaé Gordillo Cázares
Elsi Saidé Becerril Manzano**

ASESORA: Esperanza Alejandra Cabrera Martínez

México, 2011





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Alicia y Joel, por que el apoyo más sincero y desinteresado me lo han dado ustedes. Sin ellos no sería lo soy ni estaría donde estoy.

A Blanca, Joel, Nancy e Iker, porque son mi inspiración para seguir adelante, ustedes le dan sabor a mi vida.

A Marcela, mi eterno ángel de la guarda.

A toda mi familia, por que cada uno de ustedes me ha enseñado a ver y valorar la vida de la mejor manera posible.

A toda esa banda de *Polacas*, la *CCHra*, la de toda la vida, la que se fue, la que acaba de llegar, la que nunca olvido a pesar de la distancia, la que fue y volvió, los que están hoy; por que de alguna manera son parte de este período que estoy cerrando.

A las profesoras y profesores Lilia Ramos, Mónica Amilpas, Carlos Ávila y Arturo Rodríguez, por integrar este proceso.

A Alejandra Cabrera, por ser la maestra, la asesora, el gurú, la alentadora, pero sobre todo, la amiga incondicional.

A la Mtra. Teresita Maldonado, por qué de las pocas personas que conozco es de las que más admiro por su capacidad de enseñar lo que sabe con toda la paciencia del mundo, por que me permitió aprenderle hasta el más mínimo detalle y la oportunidad de llevar a cabo este trabajo.

A Elsi, por ser la compañera y la amiga en tantos momentos que vivimos, hoy se guardarán para la posteridad; uno de ellos es llegar juntas hasta el final. Aguantaste y apoyaste, eso tiene su agradecimiento, sin ti no hubiera sido lo mismo.

Y a ti por que te tomarás el tiempo para leer este trabajo lleno de esfuerzo y entrega.

CARINA

A mis padres, quienes me brindaron los valores más importantes para salir en busca de mis sueños, sin miedos, sin importar los tropiezos o las lágrimas derramadas ante la desilusión en general; dejándome desplegar mis alas a nuevos horizontes. Además de brindarme toda su confianza y respeto como mujer así como ser humano.

A mi hermano quien con su apoyo incondicional y sus palabras me dejaron claro que nunca estaré sola. A Kerem y mi pequeña Nai, pues sin sus risas, así como sus muestras de amor constante y momentos de reflexión no hubiera visto lo maravilloso que es estar respirando aún sin tener todo lo que deseamos.

A mi profesora Alejandra Cabrera por ser parte de este proyecto, soportar los altibajos y brindarnos el apoyo necesario justo en el momento adecuado. Por darnos esa luz intelectual al caminar por el túnel del conocimiento durante casi cinco años.

A mis amigos, aunque pocos, nos dieron un empujón al sentirnos derrotadas; con palabras y llamadas de atención nos hicieron ver las miles de oportunidades que se nos presentaron en el camino.

A la maestra Teresita Maldonado por la confianza y la oportunidad de emplear nuestros conocimientos impulsados por el afán de aprender al realizar dicho proyecto, el cual marcará nuestro paso por la máxima casa de estudios la UNAM.

Sin embargo, no me cansaré de agradecer a mi amiga Carina pues sin su empeño, pasión y perseverancia no habiéramos llegado a la última etapa de un ciclo de nuestras vidas, uno de los más importantes en nuestro camino por este mundo. Amiga: simplemente *gracias*.

Elsi

Capítulos

Introducción.....	1
1. Comunicación.....	6
1.1 Comunicación humana.....	6
1.1.1 Comunicación verbal.....	7
1.1.2 Comunicación no verbal.....	8
1.1.3 Comunicación ambiental.....	9
1.1.4 Educación ambiental.....	11
1.2 Interaccionismo simbólico.....	12
1.3 Organización.....	16
1.3.1 Comunicación organizacional.....	17
1.3.2 Teoría general de sistemas.....	19
1.4 Tipos de comunicación organizacional.....	24
1.4.1 Comunicación externa.....	26
1.4.2 Comunicación interna.....	27
1.4.2.1 Flujos de comunicación.....	27
1.4.2.2 Clima de trabajo.....	29
1.4.2.3 Ambiente de trabajo.....	31
1.4.2.4 Entorno.....	35
1.4.2.4.1 Nivel macro.....	36
1.4.2.4.2 Nivel micro.....	37
1.5 Medios organizacionales de comunicación.....	40
1.6 Herramientas de comunicación	41
2. Cultura e identidad corporativa.....	44
2.1 Identidad conceptual.....	50
2.1.1 Misión.....	50
2.1.2 Visión.....	52
2.1.3 Valores.....	53
2.1.4 Objetivos.....	54
2.2 Identidad visual.....	58
2.2.1 Nombre comunicativo.....	60
2.2.2 Logotipo corporativo.....	62
2.2.3 Imagotipo corporativo.....	63

2.3 La cultura y la identidad corporativa vista en el individuo, en los medios de comunicación y en los centros de educación ambiental.....	64
3. La relevancia de los organismos federales y locales.....	67
3.1 SEMARNAT.....	69
3.1.1 CECADESU.....	77
3.1.2 Historia.....	79
3.1.3 Funciones.....	82
3.1.4 Medios de comunicación interna.....	82
3.2 Secretaria de Medio Ambiente del Gobierno del Distrito Federal.....	86
3.2.1 Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental...86	
3.2.2 Dirección del Bosque de Chapultepec.....	87
3.2.3 Dirección del Bosque San Juan de Aragón.....	89
3.2.4 Museo de Historia Natural.....	90
3.2.5 Dirección de reforestación urbana, parques y ciclo vías.....	91
3.2.6 Dirección de Educación Ambiental.....	92
3.3 Centros de educación ambiental.....	93
3.3.1 Educador ambiental.....	93
3.3.2 Antecedentes históricos de los centros de educación ambiental...95	
3.3.3 Concepto de centros de educación ambiental.....	96
3.3.4 Tipos de centros de educación ambiental.....	97
3.3.5 Estructura de los centros de educación ambiental.....	98
3.3.6 Yautlica.....	99
3.3.7 Acuexcomatl.....	102
3.3.8 Ecoguardas.....	105
3.4 Cultura organizacional de Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas	109
3.4.1 Identidad conceptual.....	110
3.4.1.1 Misión.....	110
3.4.1.2 Visión.....	110
3.4.1.3 Valores.....	110
3.4.1.4 Objetivos.....	110
3.4.2 Identidad visual.....	110
3.4.2.1 Nombre comunicativo.....	111
3.4.2.2 Logotipo corporativo.....	111
3.4.2.3 Imagotipo corporativo.....	112

3.5 Medios de comunicación interna.....	116
3.6 Problemática actual.....	119
4. Análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.....	121
4.1 Metodología para el análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.....	121
4.1.1 Cuestionario.....	122
4.1.1.1 Contenido y clasificación de las preguntas por bloque.....	123
4.1.1.2 Cuestionario precodificado.....	124
4.1.2 Aplicación del cuestionario.....	130
4.1.2.1 Datos generales de los empleados encuestados.....	132
4.1.2.2 Codificación y análisis de las preguntas por bloque temático...	138
4.2 Entrevista.....	187
4.2.1 Datos de las personas entrevistadas y contenido de la entrevista.....	188
4.2.2 Codificación y análisis de la entrevista.....	189
4.3 Diagnóstico de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.....	193
4.3.1 FODA.....	193
4.3.2 DOFA.....	194
5. Plan de comunicación interna de los centros de educación ambiental...200	
5.1 Estrategias y descripción de los elementos.....	202
5.2 Cronograma.....	220
Conclusiones.....	222
Anexo1 Directorio de Centros de Educación Ambiental.....	229
Bibliografía.....	247

Introducción

Los centros de educación ambiental (CEA) buscan promover la reflexión de la población en torno a los problemas ambientales para generar alternativas de solución.

El Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable conocido como (CECADESU), la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), así como la Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal, actúan como emergentes pues respaldan labores que le pertenecerían al Estado pero éste no puede sustentar actualmente.

Uno de los protagonistas en los CEA es el educador ambiental el cual promueve alternativas de solución en cuanto a los problemas circunstanciales a través de procesos educativos acordes a las necesidades sociales actuales.

El papel del EA deriva del objetivo primordial: sensibilizar a la población, promoviendo una participación social con una reflexión crítica sobre los procesos socio-ambientales. El medio por el cual da a conocer su trabajo e interés es por medio de la comunicación.

La comunicación tiene un papel intrínseco en el proceso de socialización del ser humano tal como se explicará posteriormente. Sin embargo la labor de la comunicación dentro de una organización es el crear flujos de información funcional a favor de la misma, guiadas por un objetivo en común tanto por la organización como de quienes laboran dentro de ella.

Uno de los objetivos de estos CEA es la razón que los une con los EA creando una mancuerna cuya labor es difundir este objetivo, dar a conocer la problemática ambiental así como sus propuestas para dar solución a la misma.

A través de una herramienta como es la comunicación ambiental estas instituciones y los educadores ambientales divulgarán sus alternativas educativas para sensibilizar a la población.

Ahora bien el papel de la comunicación organizacional es de suma importancia en el proceso de vinculación entre EA y sus espacios de trabajo como son los CEA. Se pretende fidelizar al educador ambiental, puesto que su trabajo así como el empeño requerido logrará enfatizar el crecimiento en el interés del público externo, actores importantes para mantener a los CEA.

El interés relacionado a dicho tema es en primera instancia, en el ámbito académico, se pretende analizar el peso de la comunicación organizacional en la labor de los centros de educación ambiental y en su relación con el CECADESU. Al indagar en la comunicación se pretende formalizar la identidad y el posicionamiento de la imagen corporativa de los centros, en los públicos internos, sobre todo partiendo del papel ejercido con la sociedad. A partir de lo anterior se pretende diseñar estrategias de comunicación las cuales fortalezcan la relación entre el CECADESU y los centros de educación ambiental en el Distrito Federal, con el fin de diagnosticar rasgos culturales de valor en los centros para así formalizar la identidad de la misma, estableciendo parámetros equitativos ayudando a su distinción en la sociedad.

Ahora bien, un programa de comunicación interna para los centros de educación ambiental en el Distrito Federal permitirá fortalecer las relaciones así como la identidad, para un mejor reconocimiento ante su público interno lo cual mejorara la correlación con el CECADESU en tanto sea optimizada la comunicación ambiental.

En esta investigación se afrontarán diversos conceptos relacionados con la comunicación organizacional, educación ambiental y comunicación ambiental vinculados unos a otros de manera teórica y práctica dándole énfasis en el capítulo 1.

Las herramientas se verán reflejadas desde la función de la teoría siendo el primer acercamiento para explicar la problemática actual, así mismo consolidar la investigación dando paso al conocimiento de los principales términos descritos dentro de la comunicación organizacional, los cuales se han acordado para darle un significado concreto a las acciones enmarcadas en una organización.

La cultura e identidad organizacional son dos conceptos básicos dentro de la comunicación organizacional, la cultura de los trabajadores en conjunto con la organización son la plataforma para crear y formalizar una identidad; es importante reconocer *sin cultura no hay identidad*, por lo tanto esto se conceptualizará dentro del capítulo 2.

La cultura y la identidad organizacional dan personalidad a la misma organización. Al pasarlos desapercibidos, el estudio comunicacional de una organización sería inconcluso e inconveniente a las necesidades por las cuales pasan las organizaciones hoy en día.

En el capítulo 3 se afrontará de algún modo las implicaciones tanto políticas, económicas, sociales y ambientales siendo tema de principal relevancia. Se observará como el estado mexicano siempre ha descentralizado facultades o atribuciones permitiéndole la creación

y marcha de instrumentos novedosos para enfrentar problemas, así como satisfacer las demandas de una sociedad de complejidad creciente.

Uno de los componentes favorables a la construcción de capacidades de gestión ambiental es el saber local, como en el caso del Distrito Federal y a nivel nacional donde se ha ido construyendo su manera de hacer trabajo ambiental, centros e institutos del conocimiento, instituciones de educación superior, formando profesionales relacionados con la gestión ambiental, y grupos organizados de la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales), asumiendo posturas responsables ante la necesidad de contribuir a la conservación del medio ambiente, y de modificar las conductas y acciones negativamente en el entorno.

Los centros de educación ambiental se caracterizan por ser considerados como focos promotores de alternativas para desencadenar y apoyar procesos de educación ambiental en la enseñanza formal y no formal por lo cual deberían ser catalizadores de experiencias viables tanto en las posibilidades de mejora de vida en la comunidad como en contribuir a promover experimentos pedagógicos, así como generar y difundir nuevos conocimientos. Por tanto se plantea la cuestión ambiental como un proceso de formación e información social, orientado al desarrollo de la conciencia tanto crítica como reflexiva del hombre.

Además, en este capítulo 3, se mostrará cada una de las instituciones implicadas en el caso de los centros de educación ambiental, así como la aplicación y relación en la comunicación organizacional, además de conocer la problemática perteneciente a estos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, los centros de educación ambiental juegan un papel importante, tanto para la sociedad como para el medio ambiente. Dentro de este papel existe un proceso de comunicación incierto en los centros, por lo tanto se aconseja realizar un análisis situacional de esta comunicación interna, en el cual deben de existir una sincronía entre el decir y el actuar, el reconocimiento o participación de todos para lograr los objetivos absorbiendo la atención de la sociedad.

El análisis situacional es un detallado informe sobre el medio ambiente de distribución de la organización, las actividades específicas y el sistema de comunicación interno.

Por esta razón, en el capítulo 4 se abordará la situación actual de la comunicación interna de los centros de educación ambiental, se implementará el instrumento metodológico para explicar el fenómeno correspondiente y así dar pauta a la composición de las estrategias ajustadas tanto en posibilidades económicas como en tiempo y espacio.

Considerando el diagnóstico de comunicación interna de los centros de educación ambiental, descrito en el capítulo anterior, se rescata la representación en conjunto del

publico interno en cuanto a las áreas de oportunidad como la *cultura e identidad organizacional*, *el clima organizacional*, *los medios de comunicación organizacionales* y *el valor del trabajo*, derivadas principalmente de la encuesta, de la entrevista y del análisis FODA.

En el capítulo 5 se dan a conocer las propuestas surgidas a partir del diagnóstico y análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.

Dando énfasis a los sectores de mayor importancia como lo es la cultura e identidad de los centros de educación ambiental, fortalecimiento de las redes de comunicación, formalización de las líneas de acción de los educadores ambientales, estipulación de requisitos y programas al evaluar un educador ambiental, así como la convivencia entre centros de educación ambiental y la comunicación entre ellos; el fomento de la comunicación ambiental entre los integrantes de los centros y de diversas organizaciones de índole académico o institucional.

Es así como se pretende integrar a instituciones como la UNAM a participar en el mantenimiento de estrategias funcionales que les permitan cohesionarse con la élite ambiental-social conformando una red de acción la cual facilite la concientización de la problemática ambiental en el Distrito Federal.

Por tanto, es importante el manejo de la comunicación organizacional desde la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales a dicha integración colateral.

Desde un aspecto personal, la iniciativa de tomar como objeto de estudio a los centros de educación ambiental en el Distrito Federal, así como a CECADESU, emergió de la propuesta de la maestra Teresita del Niño Jesús Maldonado Salazar, subdirectora de acreditación, evaluación y educación superior en CECADESU, al pretender complementar nuestros conocimientos como futuras comunicólogas organizacionales en las labores de la misma organización, durante el periodo en la cual se realizó el servicio social.

A la vez, la invitación creó mayor expectativa al sabernos con el apoyo de diversos miembros de la élite ambiental. Sin embargo, la mejor justificación para este tema de tesis se resume en lograr un enriquecimiento de los centros de educación ambiental y de nosotras como egresadas de comunicación organizacional. Esta tesis permitirá obtener experiencia en el aspecto práctico-laboral; para tener un buen desenvolvimiento en el campo profesional es necesario desarrollar habilidades y contribuir en el desarrollo de verdaderos programas o soluciones posibles, así como creativas para diversos tipos de organizaciones.

Por ello, esta investigación propicia el beneficio tanto teórico como práctico, siendo el cimientamiento de bases académicas a lo largo de la carrera, así como la satisfacción de haber colaborado en un proyecto viable en cuestión a la comunicación organizacional, siendo en la actualidad el significado de mayores oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral. Anudado a lo anterior el interés emerge a partir de la conciencia sobre la problemática ambiental actual, así como de su poca importancia ante soluciones posibles con participación constante desinteresada.

No obstante, tanto la investigación como las propuestas a exponer son parte del vestigio por dejar, muchas veces las cosas insignificantes toman importancia cuando alguien quiere lograr algo, por ello, se debe de comenzar por uno mismo y después pretender a más.

Capítulo 1. Comunicación

En este capítulo se encontrará a la comunicación organizacional como la base de la investigación con una relación teórica de la comunicación y la comunicación organizacional respectivamente.

Las herramientas se verán reflejadas desde la función de la teoría siendo el primer acercamiento para explicar la problemática actual, así mismo consolidar la investigación y así conocer los principales términos descritos dentro de la comunicación organizacional, los cuales se han acordado para darle un significado concreto a las acciones enmarcadas en una organización.

La comunicación se refiere inevitablemente al proceso de interacción del hombre con sus similares, es el medio por el cual pone en común o da a conocer emociones, conocimientos, sentimientos y demás. “Se le considera como un proceso que implica la transferencia de información y también se asocia con el comportamiento (...)”¹.

No obstante la naturaleza del mensaje y la relación con el emisor y el receptor, marcarán la complejidad de la comunicación pues esta podría ser complicada o sencilla incluso formal o informal.

Justamente podríamos tomar a la comunicación como una herramienta necesaria para el hombre, con la cual podrá relacionarse pues es inevitablemente social.

1.1 Comunicación humana

La comunicación es el motor y manifestación de la actividad social a través de procesos de información siendo fuente común de la cual se toman ideas, fortalece el sentimiento de pertenencia de un grupo mediante el intercambio de mensajes. La comunicación va desde los gestos más simples permitiendo la continuidad de la vida hasta las expresiones sobresalientes de creación o de destrucción.

La comunicación entre los seres humanos en un sentido subjetivo es una forma de la interacción social refiriéndose al pensar, sentir y actuar de otros. Esta cuestión se liga mediante “el sentido llevado en la mente” transmitiéndose así mediante signos.

La comunicación en las relaciones humanas posee fundamental importancia desde los inicios de la vida siendo el elemento más importante en el desarrollo de las relaciones establecidas en la vida cotidiana. Es la forma como las personas dan y reciben información sobre ideas, sentimientos y actitudes; percibiendo esta información solo como significado y a su vez buscan la forma de utilizarla.

¹ Ludlow Ron, Panton Fergus, *la esencia de la Comunicación*, Prentice Hall, México 1997, Pág. 3.

Además de los componentes estructurales de la comunicación (Sintáctico, Semántico y Pragmático), también consta de procesos psicológicos presentes en la transmisión y recepción de actitudes, creencias e intenciones, según el marco social y personal establecen los mecanismos para transmitir mensajes cognoscitivos o afectivos (conscientes o inconscientes).

La transmisión de información es un elemento integral de la comunicación, aunque se cuenta a la transmisión como una mera información y cuando se produce interacción humana verbal o no verbal se transforma en comunicación.

La comunicación verbal y no verbal son dos formas de comunicación importantes para la interacción humana, en ellas se encuentran la razón de comunicar de los grupos dedicados a hacer educación ambiental dentro de la investigación.

1.1.1 Comunicación verbal

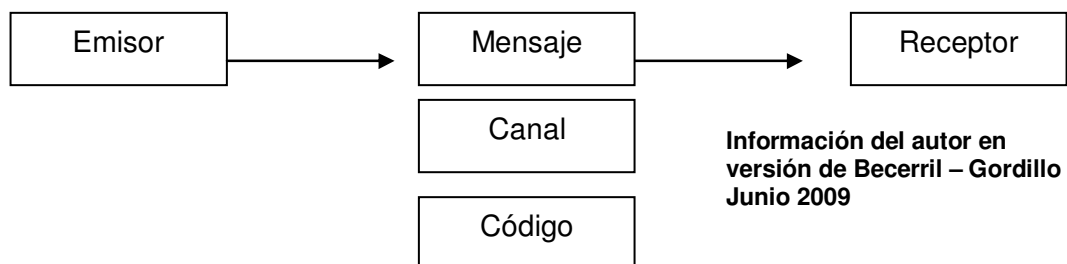
La comunicación verbal puede realizarse de dos formas; la oral, a través de palabras habladas o escrita por medio de la representación gráfica de signos.

Hay múltiples formas de comunicación oral (los gritos, silbidos, llantos y risas) pueden expresar diferentes situaciones anímicas y son una de las formas más primarias de la comunicación. La forma más evolucionada de comunicación oral es el lenguaje articulado, los sonidos estructurados dando lugar a las sílabas, palabras y oraciones con las que nos comunicamos con los demás.

Las formas de comunicación escrita también son muy variadas y numerosas (ideogramas, jeroglíficos, alfabetos, siglas, graffiti, logotipos, entre otros). Desde la escritura primitiva ideográfica y jeroglífica, tan difíciles de entender por nosotros; hasta la fonética silábica y alfabética más conocida.

Para interpretar correctamente los mensajes escritos es necesario conocer el código siendo común al emisor y al receptor del mensaje. Esto compone la forma más simple de entender el proceso de comunicación.

Modelo del proceso de comunicación y sus elementos



Valorar la importancia de la comunicación verbal sirve, no para cambiar conducta y engañar a los demás, sino para evaluar comportamiento y medir las implicaciones de ese comportamiento para mejorar las relaciones sociales, logrando transmitir información más fidedigna de lo que se quiere exteriorizar.

Cuando sucede la transmisión de información, sólo una pequeña parte de la información obtenida de esa persona procede de sus palabras. De lo comunicado en la mayoría suele estar involucrado el lenguaje no verbal, es decir, gestos, apariencia, postura, mirada y expresión.

1.1.2 Comunicación no verbal

La comunicación no verbal se realiza a través de multitud de signos de gran variedad como imágenes sensoriales (visuales, auditivas, olfativas, entre otras), sonidos, gestos, movimientos corporales, etcétera.

La comunicación no verbal cuenta con características como la de mantener una relación con la comunicación verbal, pues suelen emplearse juntas. En muchas ocasiones actúa como reguladora del proceso de comunicación, contribuyendo a ampliar o reducir el significado del mensaje.

Los sistemas de comunicación no verbal varían según las culturas. Generalmente, cumple mayor número de funciones que el verbal, pues lo acompaña, completa, modifica o sustituye en ocasiones.

La forma de relacionarse y comunicarse unos con otros es vital para la convivencia social diaria y es importante prestar atención a la conducta aportada a la interacción.

Tanto los gestos, los sentidos como las palabras son importantes para mantener estabilidad entre los seres humanos y sus relaciones, la comunicación verbal y no verbal van de la mano para hacer de la comunicación un proceso fácil y provechoso.

Existe un tipo de comunicación importante para la investigación, esta permitirá reunir a personas capaces de transmitir conocimientos acerca de los problemas agobiantes del planeta, es decir, con base en la comunicación y dicha propiamente la comunicación ambiental, se convertirá en una actividad de gran importancia para las organizaciones dedicadas al cuidado del medio ambiente ya sean pequeñas o grandes, todo esto debido al incremento de la conciencia pública, y a la preocupación y expectativas de las agencias ambientales gubernamentales.

Se ha creado el concepto de comunicación ambiental porque a grandes rasgos consideran la posibilidad de cada persona para colaborar a optimizar la calidad de vida de

quienes integran su comunidad, conservar la biodiversidad nacional y dejar un legado natural permitiéndole a las generaciones futuras satisfacer sus propias necesidades y vivir en un ambiente digno.

1.1.3 Comunicación ambiental

El objetivo de la comunicación ambiental es “lograr un cambio en comportamientos y prácticas que la gente misma define, decide y hace donde el rol del apoyo externo se restringe a la facilitación del proceso creando capacidades y competencias locales, acceso a información, participación y autodeterminación, en breve: empoderamiento para el desarrollo sostenible o sustentable”².

Por lo tanto se pretende incitar a la población con respecto al desarrollo de la sustentabilidad mediante una información adecuada, donde la comunicación parte de ser un instrumento constructor de nuevas habilidades llevadas de la mano con la participación y la determinación de la comunidad.

Ahora bien, la comunicación ambiental se define como un proceso por el cual se comparte la información referente al ámbito ambiental con los sectores interesados de manera interna o externa dentro de una organización. Lo anterior viene de simples propósitos como crear confianza, credibilidad, agrupaciones y para aumentar la toma de conciencia para su uso en la toma de decisiones.

Uno de los principales motivos por lo cual se crearon los centros de educación ambiental, es por la sencilla razón de hacer educación ambiental, la cual viene acompañada de un proceso un tanto efectivo y difícil, pues a través de la comunicación ambiental específicamente, estos centros difunden información que la sociedad pueda comprender mediante un lenguaje entendible. Por eso se dice que es un tanto efectivo pues busca de la manera más fácil llegar a toda la sociedad y un tanto difícil pues muchos no comprenden la situación y es necesario buscar medios para transmitir este mensaje de la manera más clara.

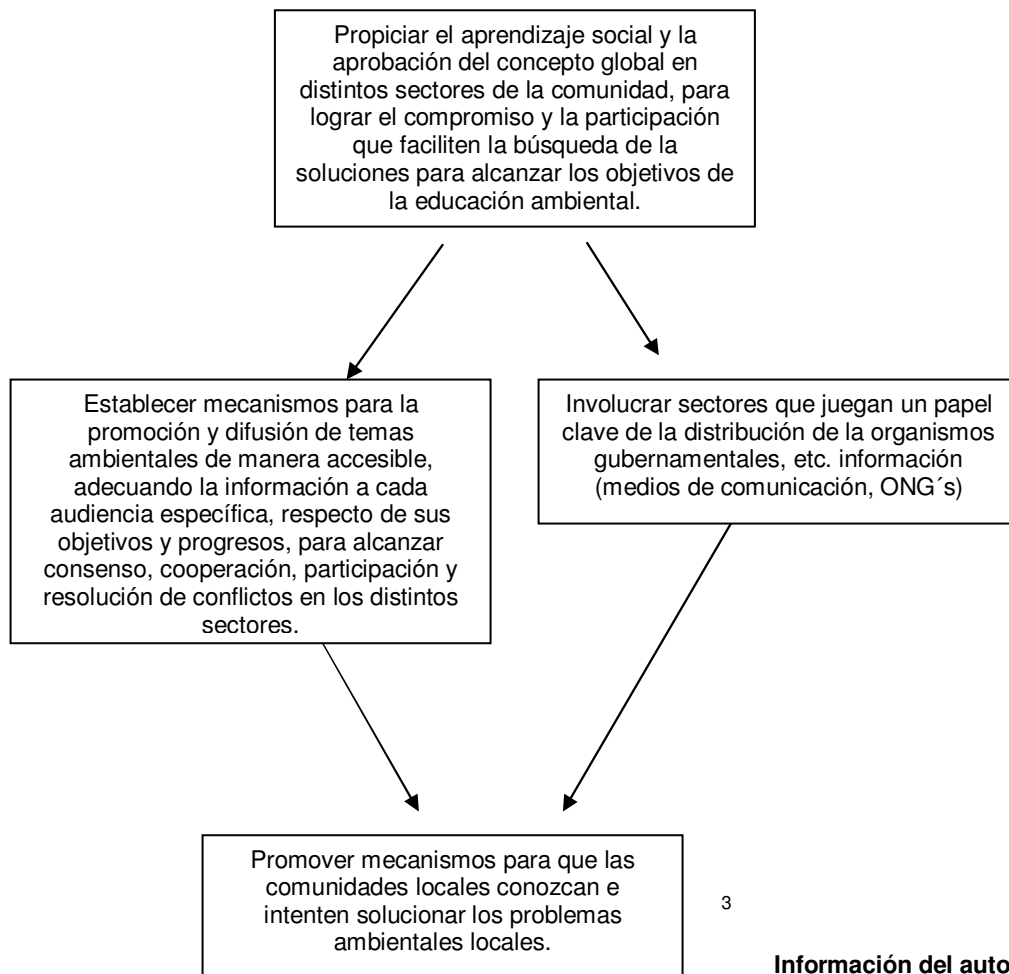
Con el nacimiento de los centros de educación ambiental, la comunicación ambiental viene a ser parte importante para este proceso de aprendizaje que se maneja dentro de los centros. El educador ambiental tiene la obligación, a través de su enseñanza, asegurarse de que la sociedad comprenda todo este remolino de problemas ambientales y sus repercusiones a largo plazo.

² Ing. Richard Haep, asesor PROAGUA-GTZ, Lic. Elena Orozco Sánchez. Educación y comunicación ambiental, 13 abril 09, 14:24 PM.

Por eso retomando lo antes mencionado, el papel de la comunicación en una organización será la herramienta de ayuda para crear los canales adecuados y seguimiento de estos, así como dar a conocer de manera eficaz y funcional mensajes prioritarios en este caso ambiental.

Después de toda la funcionalidad de la comunicación parte de una adecuada construcción del mensaje ambiental y la transmisión correcta al receptor los cuales son potencialmente aptos para ser multiplicadores del mensaje en nivel por lo menos local.

Los objetivos principales de la comunicación ambiental son:



3

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

³ Goldstein Beatriz, Mónica Catañera. *Educación y comunicación ambiental. Estrategias para un futuro posible*. Ediciones novedades educativas. 1ª edición. Julio de 1999, México. DF. Pág. 7.

En resumen la comunicación ambiental crea, establece y promueve mecanismos para alcanzar objetivos en cuanto a la educación ambiental se refiere, para determinados públicos desarrolla mensajes y selecciona los medios adecuados para llegar a ese público.

En la actualidad no existe mucha información acerca de la comunicación ambiental, este término es manejado por el centro de educación ambiental, Centro de información y comunicación ambiental de Norte América, A.C. CICEANA.

Esta es la responsabilidad de los centros de educación ambiental en toda la República Mexicana, comunicar que la educación ambiental no es una materia más de escuela, no es un lujo llevarla a cabo, es una obligación y necesidad contribuir con el cuidado y preservación del medio ambiente y los recursos naturales.

Ahora, estos centros de educación ambiental no trabajan solos, necesitan la ayuda de sus organismos rectores; para algunos como lo es Acuexcomatl, Yautlica y Ecoguardas, su entidad dirigente es la Secretaria de medio ambiente del Distrito Federal, esta provee la gran mayoría de sus necesidades básicas, pero cuando ésta no puede sustentar algo más en gastos dependerán entonces de la Secretaría del medio ambiente y recursos naturales a través del CECADESU.

Por lo tanto es importante tener en cuenta cual importante es el trabajo de estos organismos, algunos determinados como federales como la SEMANART y otros locales como la SME.

Esto conlleva estudiar al individuo como tal, como un solo y sus aspectos simbólicos individuales y colectivos.

Porque a través de los símbolos, el hombre logra una identidad con algo o alguien. Es importante dentro de la comunicación pues es la forma de interaccionar con la sociedad y aún más importante dentro de una organización siendo esto la forma de identificarse y sentirse parte de algo.

1.1.4 Educación Ambiental

La educación ambiental promueve la incorporación del sector ambiental tanto en el sistema educativo nacional como en la formación de valores culturales que contribuyan en la prevención, mitigación y solución de la problemática ambiental, propiciando prácticas adecuadas del consumo.

Consolidar a una sociedad participativa que promueva el desarrollo sustentable mediante la modificación de valores y pautas de comportamiento trae consigo una labor que

comprende el aprendizaje así como la ejecución de acciones educativas y de formación ambiental para el desarrollo sustentable, mediante instancias públicas, privadas y no gubernamentales.

Del mismo modo, es ineludible la formulación de propuestas educativas, materiales pedagógicos y de difusión, catálogos de información, reportes de las acciones establecidas tanto en educación como en cultura ambiental, así como servicios de asesoría o asistencia técnica, intercambio de información así como la organización de eventos diversos.

La educación ambiental se lleva a cabo en dos fases; educación ambiental formal y la educación ambiental no formal. La primera promueve los conocimientos necesarios para fortalecer la educación ambiental y el desarrollo sustentable en los materiales didácticos, la actualización y la producción de recursos de aprendizaje para orientar a la práctica docente, la segunda fomenta el aprendizaje a través de espacios dedicados al medio ambiente como los centros de educación ambiental; para generar un cambio de conciencia en la sociedad frente al deterioro ambiental y así garantizar la calidad de vida de generaciones presentes y futuras.

1.2 Interaccionismo simbólico

Mediante la relación del hombre y la sociedad basada en el estudio de la vida de los grupos humanos y del comportamiento del hombre, surge el interaccionismo simbólico de Herbert Blumer.

Refiriéndose a tres categorías básicas las cuales estarán asociadas a nuestro caso de estudio, éstas son:

- 1) El ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que éstas significan para él.
- 2) La fuente de ese significado es un producto social, emanada de y a través de las actividades de los individuos al interactuar.
- 3) La utilización del significado por el agente, se produce a través de un proceso de interpretación propia, suponiendo autointeracción y manipulación del significado.

La generación de cultura y educación ambiental describen una parte importante en la sociedad, es decir, a través de un organismo descentralizado de la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales SEMARNAT como el Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable CECADESU con el apoyo de sus centros de educación ambiental deberán atender la problemática ambiental con ayuda de la misma sociedad;

fue en junio de 1972 en la Conferencia de las Naciones Unidas, celebrada en Estocolmo, Suecia, cuando se planteó las principales causas de la problemática ambiental.

“La degradación del ambiente es un problema de las naciones industrializadas, por lo que ellas deben sufragar los gastos que implique su corrección, y el modelo de desarrollo económico existente es altamente depredatorio de los recursos naturales, por lo que requiere de fuertes cambios en los modos de producción, distribución y consumo”⁴.

Por lo anterior se desarrolla el término educación ambiental consolidándola como una política pública en una institucionalidad sólida, tanto gubernamental como civil, con recursos financieros significativos los cuales permita la realización de programas y proyectos relevantes teniendo como fin la construcción de una cultura ambiental en el país, así mismo contar con educadores, docentes y promotores ambientales capaces de responder a las demandas en materia de educación ambiental, planteando la construcción de una ciudadanía crítica, propositiva y activa.

Incluso fortalecer el campo de la educación ambiental a través de programas de sistematización y evaluación de las prácticas, de impulso a las innovaciones educativas, de formación de investigación, de mecanismos de articulación, comunicación, difusión e intercambio de experiencias entre los educadores y promotores ambientales.

Conforme a la primera característica del interaccionismo simbólico se observa a las “cosas” siendo todo aquello percibido por una persona en su mundo y afronta en su vida cotidiana, se produce a través de un juicio consigo mismo. El individuo debe empezar desde él concibiéndose en un medio ambiente dador de vida, debe entender la problemática ambiental afectando en su medio ambiente por ende su vida puede peligrar, por lo tanto debe atender a esa problemática ambiental con una actitud crítica, propositiva y activa permitiéndole preservar y cuidar su medio ambiente.

En la segunda característica se localiza al individuo conciente de esa “cosa” percibida, no sólo deriva de él sino de la sociedad entera, entonces el individuo comienza acercarse a un círculo donde de cierta forma piensan igual a él o intentan igualar su pensamiento, muchas veces los individuos no piensan de la misma forma pero sus pensamientos se acercan a la realidad aunque sea en otras palabras.

Y por último el individuo mediante un proceso de interpretación indicará así mismo cuáles son las cosas encaminadas hacia sus actos, es decir, cuál es su significado, así el agente

⁴ Miguel Ángel Domínguez. *El desarrollo sustentable. Una alternativa de Política Institucional*. CECADESU. SEMARNAT. 2ª edición. México, D.F. Noviembre 1997. P. 18.

selecciona, verifica, elimina, reagrupa y transforma los significados de acuerdo a la situación del momento y a la dirección de sus actos.

Bien dicen “hay que empezar con uno mismo, para después con los demás”, así es como funciona, el individuo debe estar conciente de la problemática ambiental, el peligro en el medio ambiente y su vida incluso; y ¿cómo hará este para cuidarlo y preservarlo?, ¿con qué instrumentos lo conseguirá? El individuo irá desechando ideas inservibles para su cometido, lo contrario irá fortaleciendo las servibles en sus acciones positivas a favor de.

En relación al interaccionismo simbólico “los individuos pueden actuar de forma aislada, colectivamente o en nombre o representación de alguna organización o grupos de otros individuos”⁵.

La sociedad es considerada como operadora de la cultura y la estructura social, es decir, con base en valores, costumbres, tradiciones, entre otras, derivadas del quehacer comúnmente de las personas, ésta se complementa con funciones o status dependiendo del tipo de relaciones actuadas recíprocamente por las personas. Estos elementos conjuntamente procederán a enfocarse a una estructura u organización.

Volvemos al punto cuando el individuo se acerca a un círculo determinado de personas pensando o intentando pensar igual a él, es aquí donde encontramos un punto importante de referencia; sí el individuo se acerca con determinados valores asociados a su forma y bienestar de vida presente, este quiere compartirlo con otras personas y hacer un equipo establecido con un objetivo concreto con puntualizadas funciones permitiéndole interaccionar con otras realizando las mismas acciones a ellos.

Así, el interaccionismo simbólico marca como uno de sus principios fundamentales; “todo esquema de sociedad humana empíricamente enfocada, sea cual fuera el origen, debe respetar el hecho de que, en primera y última instancia, la sociedad se compone de personas involucradas en la acción”⁶.

Ahora, existen dos formas de denominar la interacción social, la primera es *conversión de gestos* o *interacción no simbólica* en esta el individuo responde directamente al acto sin interpretarlo y la segunda *empleo de símbolos significativos* o *interacción simbólica* donde se implica la interpretación del acto.

Cuando el individuo se acerca a un determinado círculo donde responden a la misma “cosa” a él, entablan una clara interacción no simbólica al responder inmediatamente a su necesidad de ayudar, pero su forma de interacción se basa en un nivel simbólico cuando

⁵ Herbert Blumer. *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método*. Universidad de California, Berkeley. Hora, S.A. Barcelona, España. 1982. P. 5.

⁶ *Ibíd.* P.5.

tratan de comprender el significado del acto, por ejemplo cuando el individuo se acerca por su mera necesidad de ayudar este puede orientar a otras personas con la misma necesidad.

Según Blumer y las tres líneas de significado implica:

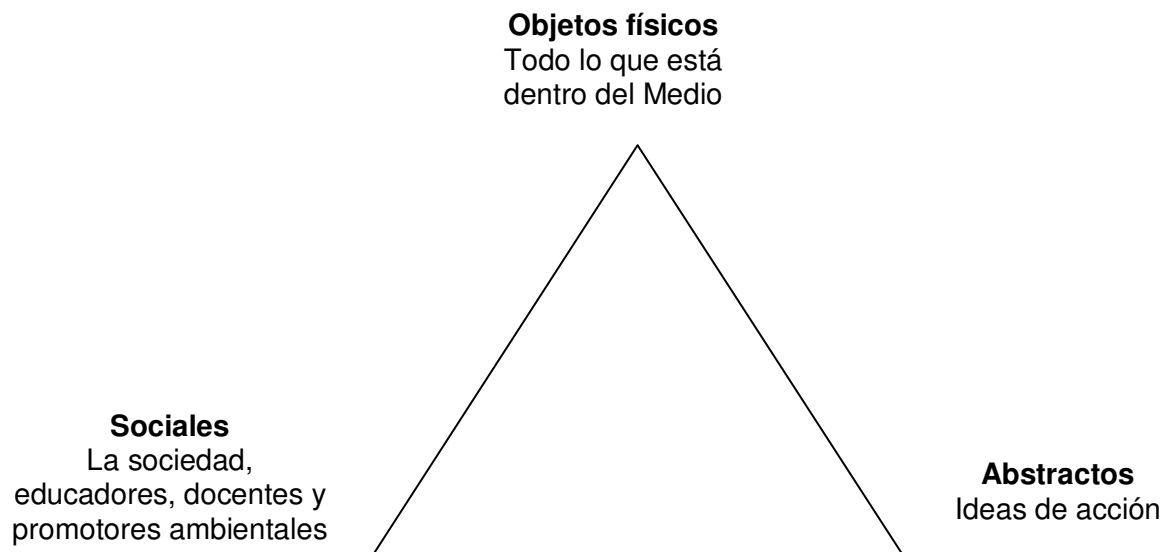
- 1) Los denominados “gestos” indican lo que ha de hacer la persona a quien van dirigidos;
- 2) lo que la persona que los hace proyecta realizar;
- 3) la acción conjunta que debe surgir de la coordinación de los actos de ambas.

Algo importante mencionado por Blumer es “si existe confusión o malentendido en cualquiera de estas tres líneas de significado, la comunicación no se produce, la interacción se dificulta y la formación de la acción conjunta se ve bloqueada”⁷.

Se obliga de suma importancia enseñar al individuo lo que se hace, el que enseña debe exponerla, poniéndose en el lugar de quien la recibe, es decir, para que las acciones encajen en las ajenas, el mensaje debe ser claro para que el otro le sea fácil digerirlo y llevarlo acabo.

Con base en los principios de la educación ambiental se constituye un proceso de formación y no sólo de un simple concepto preexistente, esto también lo menciona el interaccionismo simbólico, la filosofía del círculo dedicado a la preservación y cuidado del medio ambiente y los recursos naturales es hacer de cada uno de los individuos una formación de cultura ambiental permitiéndole tener una mejor calidad de vida.

Para este grupo existen “objetos” los cuales son el producto de su interacción, explicado en el interaccionismo simbólico.



Becerril – Gordillo Junio 2009

⁷ Ibíd. P.7.

Todo lo concebido como físico dentro del medio ambiente estará bajo la supervisión primeramente de los educadores, docentes y promotores ambientales que a su vez darán la pauta para unir a la sociedad y hagan la acción conjunta, con ayuda de ideas de gestión permitiendo cuidar y preservar todos aquellos objetos físicos concebidos dentro del medio ambiente.

Como se observa, el triángulo visualiza la función de los objetos que tienen significado para el individuo, realizando una acción conjunta, al fin de cuentas es uno de los principios del interaccionismo simbólico.

Este panorama lleva a analizar los elementos quiénes conjuntamente hacen un sistema entendiéndose este como “un conjunto de elementos interrelacionados para lograr un objetivo”⁸.

Podría tratarse de una organización y de cierta forma es una organización formada por varias personas dedicadas a perseguir un objetivo en común, en este caso se habla de sistema o sistemas como ya se ha visto anteriormente. Hablar de actos y significados individuales logran la conexión para realizar las funciones demandadas por la organización, en este caso la comunicación interna desarrollada en la organización debe estar basada en los distintivos fundamentales aportados por cada persona para crear una identidad.

1.3 Organización

Desde siempre el ser humano ha estado consciente en la obtención de eficiencia siendo posible a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos. Una vez establecidos los objetivos con planeación, será necesario determinar las medidas a utilizar para lograrlos.

Es importante recordar los elementos influyentes en una organización, es decir, deben existir para el buen funcionamiento de esta, por ejemplo, la estructura en la organización implica el establecimiento del marco fundamental donde habrá un grupo social, estableciendo la disposición y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos.

La sistematización en las actividades y recursos de la empresa, deben de coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia. Agrupación y asignación de

⁸ Joaquín Rodríguez Valencia. *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. Thomson. 4ª edición, México, D.F. P. 71.

actividades y responsabilidades. En la organización surge la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

Y la jerarquía, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la empresa. Simplificación de funciones. Uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.

Para ello está implícita la comunicación organizacional, la cual ayudará a establecer procesos de comunicación dentro de la organización para un mejor funcionamiento y flujo de información generada a partir de los públicos internos y externos hasta las diversas herramientas comunicativas ocupadas por la organización para dar a conocer sus productos o servicios.

1.3.1 Comunicación organizacional

Al mencionar a la organización y complementarla con el término comunicación la anterior “consiste en transferir información y la comprensión entre las partes y personas que conforman una empresa y los diferentes modos y medios que participan en los intercambios comunicativos.”⁹.

Ahora bien, las organizaciones “son sistemas sociales. Las organizaciones combinan la ciencia y personas, tecnología y humanidad”¹⁰. Ellas nacen a partir de la sociedad, buscan mezclar los recursos presentes para con ello, lograr un cometido. Obtiene las materias primas como es el hombre, su conocimiento, y la tecnología, para causar un efecto: productos, servicios, y con ello un cambio en el entorno.

Por lo tanto, también pueden considerarse “*sistemas de participación- producción* que transforman las necesidades y las *materias primas en servicios y productos*”.¹¹ Su efecto en la sociedad trasciende a su porqué, es decir, nacen con el propósito de satisfacer necesidades del ser humano, facilitando la vida, y de ellas depende. La organización participa con el entorno en el cual esta inmiscuida, transforma y produce servicios, productos a favor de su creador.

Como lo menciona Hebert Hicks la organización como entidad social siempre incluye personas las cuales “están involucradas unas con otras en alguna forma, es decir, están

⁹ Ibídem, Ludlow Ron, Panton Fergus, Pág. 3

¹⁰ Davis Keith, *El comportamiento humano en el trabajo*, Mac Graw Hill, México 1983, Pág. 2.

¹¹ Beckhard Richard, Harris Reuben T. *Transiciones organizacionales*. Sitesa (Sistemas Técnicos de Edición), México 1988, Pág. 27.

interactuando”¹². La interacción puede ser formal o informal. Pero mantiene cada uno de ellos objetivos personales, de los cuales unos cuantos son las razones de sus acciones.

Las personas están en la expectativa de su participación en la organización, ayudándole a alcanzar sus objetivos. Los cuales pueden estar relacionados con los de la misma. Así, mediante la interacción, el grupo de personas llevan a cabo una labor no sólo a favor de la organización, pues al fin y al cabo, ella es sólo el medio para el logro de objetivos siendo similares entre el hombre y la organización.

La organización por el simple hecho de ser parte de un sistema más amplio es compleja, contiene elementos esenciales como son: *estrategia, cultura, estructura, comportamientos*¹³. Dichos elementos llegan a establecer la personalidad de la organización. Mediante ellos podemos identificarla ante las diversas organizaciones existentes.

Relacionando aspectos importantes antes mencionados la organización como sistema social, nace de la necesidad del ser humano; obtiene materias primas para laborar como es el hombre, su conocimiento, la tecnología y los recursos naturales. Altera o transforma el entorno donde se encuentra, pero a la vez es adaptativa al obtener los recursos de un lugar dado, se adecua a lo existente para poder trabajar con ello.

Por otro lado, uno de sus recursos más importantes, el hombre, se mantiene en contacto permanente con otras personas más, interactúan, comunicándose ya sea formal o informalmente, además de ello las personas esperan lograr alcanzar objetivos personales. Y por último la organización cuenta con elementos esenciales para su entendimiento y su estudio: *estrategia, cultura, estructura, comportamientos*. Los cuales darán como resultado una identidad a la organización.

Es necesario comprender el estudio de la comunicación dentro de la organización de lo contrario, no habría manera de relacionarse y poner en común las necesidades de cada uno de los elementos antes mencionados, por lo tanto no se hablaría de relaciones, inherentemente necesarias en cualquier ámbito incluyendo la organización misma.

La comunicación se toma como un medio el cual equilibra los elementos predispuestos como es el hombre, tecnología y la propia organización. De ahí su importancia, para el ser humano la comunicación es necesaria y por tanto para la organización también, de lo contrario no habría participación ni mucho menos objetivos a alcanzar, entonces la pregunta sería ¿por qué su existencia?

¹² Hebert G Hicks, *administración Organizacional, desde el punto de vista de sistemas y recursos humano*, Cía Editorial Continental, México 1984, Pág. 55.

¹³ Bartoli, Annie, *Comunicación y organización*, Ed. Paidós, Buenos Aires, Argentina 1991, Pág. 19.

Sería absurdo hablar del hombre-organización sin comprender primordialmente el concepto de comunicación y su función e importancia en la organización.

Por medio de la comunicación se llegan a acuerdos, se pone en común o se dan a conocer las inquietudes, proyectos o necesidades de quienes aportan y laboran en la organización, si no existiera la comunicación es como si no existiera el hombre.

Es así como la comunicación nace a partir del hombre, pero no podría ser estudiada sin él, una antecede a la otra, pero la comunicación por si sola, es decir sin tener una referencia de quien hace uso de ella, sería un caso efímero.

La comunicación vista como un producto de significados creativos e interrelaciones compartidas se apoya de la semiología y se nutre de la lingüística para estudiar los signos de la realidad social

El autor Scanlan, Bur menciona que la comunicación es un factor fundamental que determina con cuanta eficiencia logra el personal trabajar en equipo y con qué habilidad coordina sus esfuerzos para cumplir con los objetivos de la empresa. La comunicación tiene herramientas de coordinación y control dentro de la organización, mediante ellas podríamos establecer parámetros para el cumplimiento de objetivos, siendo el fin primordial de la existencia de la organización.

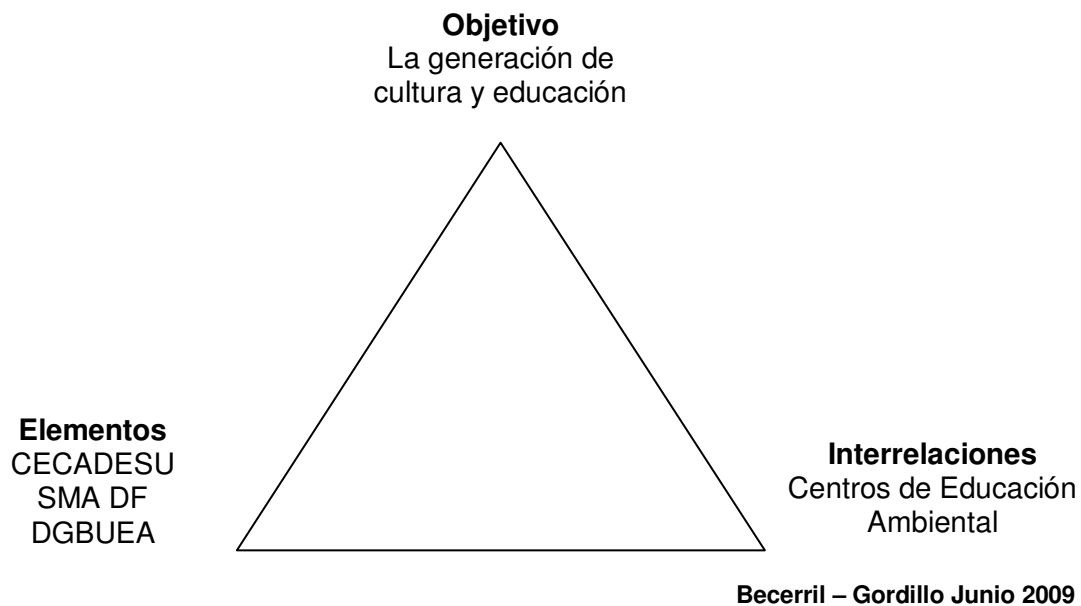
1.3.2 Teoría general de sistemas

Con la teoría general de sistemas; siendo Ludwing Van Bertalanffy el principal precursor de ésta; a la organización se le verá como sistema a partir del surgimiento de la escuela de sistemas apegada a ver en la organización social un sistema complejo formado por varios sistemas parciales, siendo el objetivo, los elementos y las interrelaciones entre ellos los componentes básicos de un sistema, aparte de insumos o entradas, proceso de conversión y salida o producto.

En el caso de estudio, CECADESU es el sistema principal encargado de crear apoyo de diferentes tipos (material, educativo, financiero, entre otros), pasando por un proceso de revisión y acreditación entre las principales cabezas de la Dirección de Educación Ambiental (cede CEA Ecoguardas) para después abastecer a sus sistemas parciales ó llamados también subsistemas siendo los centros de educación ambiental, con el fin de hacer de ellos mismos, el significado de hacer educación ambiental y después contagiar y convencer a la sociedad para formar en ella una cultura ambiental.

Por lo tanto, dentro de este marco se busca ejercer una pequeña jerarquización dándose a conocer dentro de la elite ambiental pues siendo muchos centros de educación ambiental algunos ni siquiera conocen a CECADESU.

Todo esto con el fin de cumplir lo marcado en la Teoría general de sistemas analizando cómo se relacionan determinados elementos, su relación (objetivo), cuáles elementos son necesarios y cómo se interrelacionan para producir determinado resultado (elementos) y para qué existen determinadas interrelaciones entre ciertos elementos y cuáles son todos los elementos involucrados (interrelaciones).



Dentro de la teoría de sistemas se encuentra una metodología práctica para el diseño; mejor conocido como enfoque de sistemas, ambas “pugnan en contra de proposiciones de extremistas de simpleza y complejidad, por las cuales se deciden en numerosas ocasiones las relaciones que se dan entre los sistemas y subsistemas”¹⁴.

Agrupar a las personas por especialidad profesional, integrándolas en grupos a fines es hablar de organigrama o pirámide organizacional en la cual todas las causas acuden al más alto cargo para su coordinación.

Es decir, el concepto de enfoque de sistema derivado de la TGS, esta basada en concernir las interrelaciones, entre sus elementos, los cuales a su vez, son jerarquizados en función del objetivo específico dando la razón de ser al sistema.

¹⁴ Joaquín Rodríguez Valencia. *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. Thomson. 4ª edición, México, D.F. P. 74.

Por ello, se requiere jerarquizar funciones específicas del que hacer de cada uno de los involucrados, poniendo así una división de mandos.

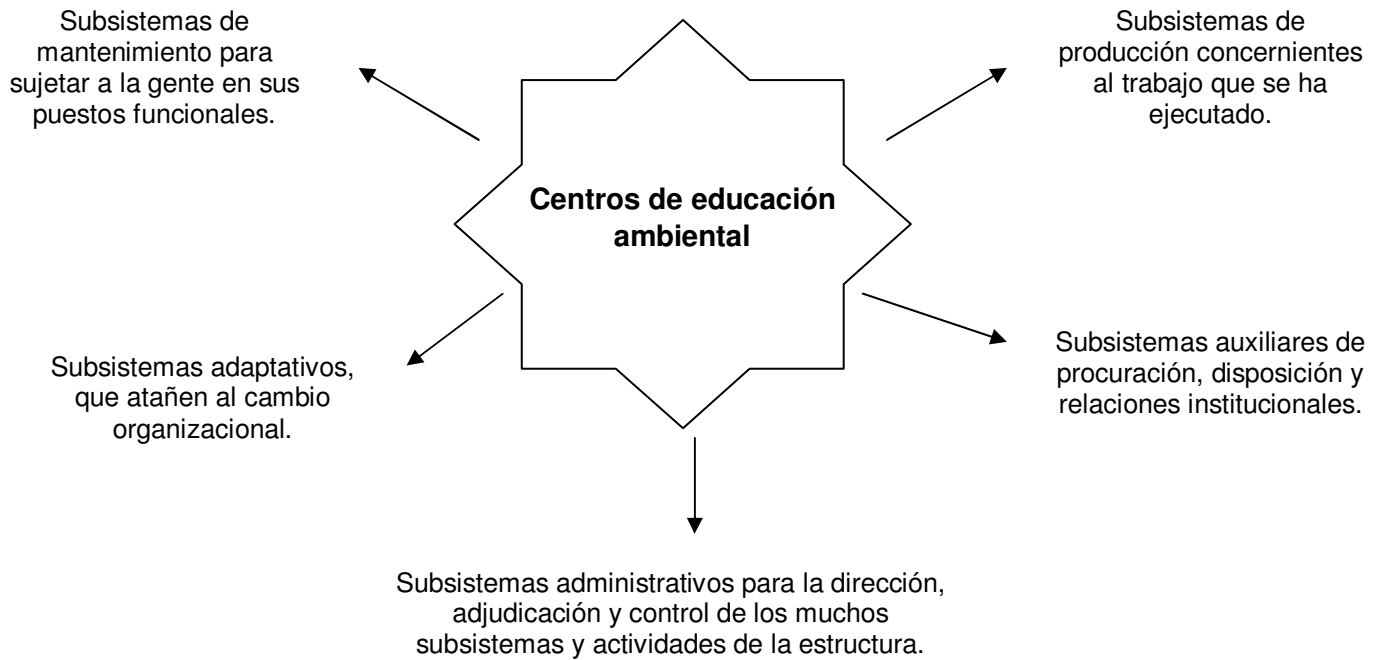
Dentro de esta teoría de sistemas las organizaciones pueden ser sistemas cerrados o abiertos, la organización a estudiar va más de la mano con los sistemas abiertos, según Katz y Kahn estos "desarrollan las diversas funciones de continuar el trabajo del sistema, asegurar el mantenimiento de la estructura, respaldarse en el ambiente, adaptarse a sus cambios y coordinar y controlar actividades diferenciadas en subsistemas"¹⁵.

Es decir, tanto la Secretaría de Medio Ambiente del D.F., como el CECADESU, actúan como el sistema, ellos trabajarán conjuntamente para desarrollar las funciones específicas de trabajo, su mantenimiento y estructura de los subsistemas, los centros de educación ambiental. A través de los CEA Acuexcomatl, Yautlica y Ecoguardas controlará las actividades asignadas por el sistema, para después coordinarse con los demás centros de educación ambiental.

Básicamente los centros de educación ambiental juegan un papel importante dentro de la sociedad, siendo una forma de concientizar a la población para cambiar su estilo de vida, de una forma más sana y próspera, ayudando a cuidar el medio ambiente y haciéndolo sustentable para las próximas generaciones.

Con esto, se le han denominado como subsistemas y siguiendo la línea de las organizaciones como sistemas abiertos de Katz y Kahn delegarán las siguientes funciones:

¹⁵ Michael Harmon y Richard Mayer. *Teoría de la organización para la administración pública*. Fondo de Cultura Económica. 1ª edición. 1999. México. D.F. p. 211.



Becerril – Gordillo Junio 2009

La importancia de concentrarse en estas formas de encomendar funciones es para cumplir las exigencias de eficiencia y efectividad en los propósitos del caso de estudio. Aunque el propósito no pueda fijarse de una vez para siempre, debe estar en constante cambio o mantenimiento para un mejor desarrollo y planificación de la organización.

Para los mismos Katz y Kahn los motivos para llevar a cabo el propósito de una organización es vincularlos directamente entre las necesidades organizacionales y las motivaciones individuales.

Se exige en los miembros de la organización se unan y desempeñen sus funciones asignadas de modo confiable y en ocasiones afilien una actitud inventora y cooperativa traspasando las funciones exigentes.

A continuación se presenta un cuadro con conceptos básicos dentro de la teoría de sistemas el cual sirve de base para canalizar la información presentada anteriormente y de alguna forma da una representación mas concreta de la realidad entre el sistema siendo la SMA del Distrito Federal, el CECADESU y los subsistemas como los centros de educación ambiental.

TEORÍA DE SISTEMAS

Cuadro de Conceptos Básicos.

ENTRADA	TIENE POR OBJETIVO LA SATISFACCIÓN DE UNA NECESIDAD PROPIA DEL MEDIO AMBIENTE, DE MANERA ESPECÍFICA. SE DA TANTO EN PROCESOS COMO EN ESTRUCTURAS	EL CUIDADO Y PRESERVACION DEL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES
SALIDA	DE DOS FORMAS: PRODUCTOS E IDEAS. TIENE IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE MEDIANTE LA ADAPTACIÓN DE ESTE.	LA EDUCACION Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL
PROCESO	CADA UNA DE LAS ACCIONES REALIZADAS AL INTERIOR DEL SISTEMA. ACTUALIZACIÓN Y APRENDIZAJE.	EDUCACIÓN Y CAPACITACION DE LOS EDUCADORES AMBIENTALES
ESTRUCTURA	CUERPO O ESQUELETO DEL SISTEMA, SOSTIENE Y DA FORMA. MECANISMOS DE DESARROLLO.	LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE DEL DISTRITO FEDERAL, EL CECADESU Y LA DGBUEA
ENTORNO	PARTE DEL MEDIO AMBIENTE MÁS INTIMAMENTE RELACIONADO CON EL SISTEMA.	LA SOCIEDAD
MEDIO AMBIENTE	DETERMINA LOS PROCESOS Y ESTRUCTURAS. TODA LA SOCIEDAD.	LOS GRUPOS (NIÑOS, ADOLESCENTES, JOVENES, ADULTOS, SENECTUD)
ENTROPÍA	PROCESO DE DEGRADACIÓN DEL SISTEMA POR MEDIO DEL AMBIENTE Y VICEVERSA. LOS MISMOS ACTORES DEL SISTEMA PUEDEN TRAERLA CONSIGO.	LAS EMPRESAS
HOMEOSTASÍS	BUSCA EQUILIBRIOS INTERNOS. EL SISTEMA SE CIERRA PARA LOGRAR SU EQUILIBRIO INTERNO.	PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
IMPULSOS	EMISIÓN DE MENSAJES AL SISTEMA.	ES POCO EL RECONOCIMIENTO Y EL INTERES HACIA LOS CENTROS DE EDUCACION AMBIENTAL
RETROALIMENTACIÓN	RESPUESTA DEL SISTEMA A LOS IMPACTOS DEL MEDIO AMBIENTE. PERMITE AL SISTEMA ADOPTAR SUS PROCESOS Y ESTRUCTURAS. PROCESO DE APRENDIZAJE.	EXITE RETROALIMENTACION ENTRE LA DGBUEA, LA SMA Y LOS CENTROS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL, PERO MUY POCA CON EL CECADESU.
AUTORREFERENCIA	COMO SISTEMA FORMAMOS PARTE DE OTRO SISTEMA MÁS AMPLIO	LOS CENTROS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL
MARCO REGULADOR	ESTABLECE ROLES Y RUTINAS PARA DAR VIDA Y SEGURIDAD AL SISTEMA.	LA DIRECCIÓN DE BOSQUES URBANOS Y EDUCACIÓN AMBIENTAL ES EL PRINCIPAL REGULADOR ENTRE LOS CENTROS DE EDUCACION AMBIENTAL Y LA SMA

En resumen la teoría de sistemas presenta una oportunidad de conocer como se distribuyen las organizaciones, en este caso, existe una organización “madre” (sistema) y sus subsistemas dependientes de este, a su vez existirán una serie de implicaciones o triunfos donde el sistema y sus subsistemas se verán reflejados a la hora de actuar ante estas.

Es posible hacer la comparación entre las organizaciones implicadas en la investigación como en cualquier otra de diferente giro, es decir, puede aplicarse a los centros de educación ambiental.

Obviamente sin dejar a un lado a la comunicación dentro de estas organizaciones, se plantea conocer el tipo de comunicación empleada en lo centros de educación ambiental, siguiendo esta línea existen dos tipos de comunicación en las organizaciones la comunicación externa y la interna esta última será destacada en la investigación.

1.4 Tipos de comunicación organizacional

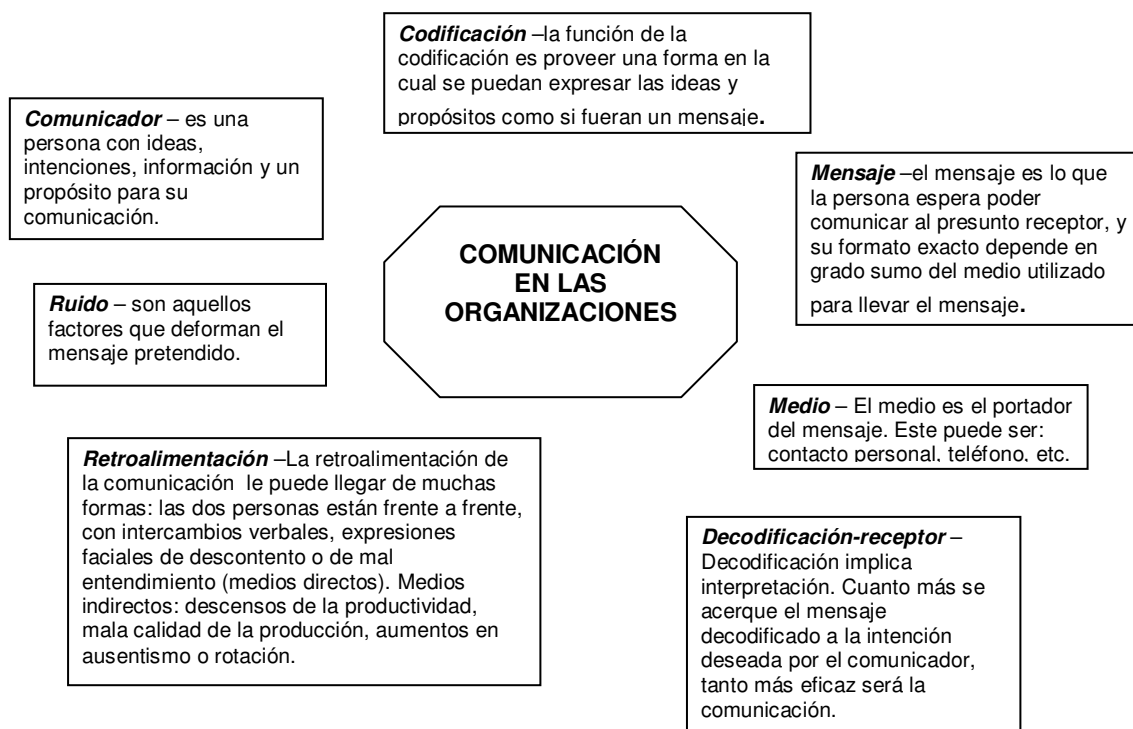
Las acciones de los seres humanos tienen como sello a la comunicación tanto en las relaciones interpersonales como dentro de las organizaciones así como entre las últimas y su entorno.

Ahora bien, la comunicación es el soporte de la vida social, por tanto ésta toma un rol importante en los quehaceres de la dirección, liderazgo y organización, pues se dice del “70% del tiempo de un directivo lo emplea en la comunicación, en función de los distintos problemas que debe resolver, tales como: solución de conflictos, negocios, coordinación de actividades, información de decisiones y otros (...)”¹⁶ No obstante, la comunicación no es simplemente verbal, también logramos comunicarnos mediante gestos, postura, tono vocal gradual entre otros signos mejor conocido como comunicación no verbal o lenguaje corporal.

De igual manera el contacto o comunicación intrapersonal entre personajes con diversa o similar jerarquía es importante. Estamos hablando de comunicación vertical, horizontal y transversal. Para llegar a comprenderlo de mejor manera tenemos los siguientes esquemas.

¹⁶ <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/lacoenorga.htm>, 12 abr. 09, 22:50 PM. Título de consulta: La comunicación en las organizaciones. Autor: Ing. Clemente Valdés Ortega. Año 2005.

En primera instancia nos encontramos con diversos componentes como son¹⁷:



Becerril – Gordillo Junio 2009

Asimismo, la comunicación no tiene un curso fijo, se puede mantener contacto con las distintas áreas de la organización de manera descendente, ascendente, horizontal y diagonal. Cada una de estas formas ayuda a mantener un contacto entre los miembros de la organización a favor de la misma, es decir, logrando objetivos. Tal como se ha mencionado antes, se le conoce como comunicación interna la cual se define como “el conjunto de procesos mediante los que los diferentes emisores y receptores transmiten y reciben mensajes en el interior de la organización”¹⁸.

No obstante para un apropiado funcionamiento de la comunicación interna y externa, la coexistencia y convivencia mutua entre sus colaboradores debe de ser imperante independiente de las funciones de los mismos las cuales están delimitadas y diferenciadas.

¹⁷ http://www.fing.edu.uy/catedras/adming/Temas/Tema_6-

[El proceso de la comunicacion en las organizaciones v0f.doc](#), 12 Abril 09, 23:50 PM. Título de consulta: El proceso de la comunicación en las Organizaciones.

¹⁸ <http://www.elergonomista.com/15en20.html>, 13 April 2009, 9:53 AM. Título de consulta: Comunicación interna. Autor: Comunidad de Divulgación Científica. Año: 2009.

1.4.1 Comunicación externa

La comunicación externa en una organización es el conjunto de actividades fabricadas de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes públicos objetivo del ejercicio, así como a proyectar una imagen favorable de la compañía o promover actividades, productos y servicios.

La comunicación exterior con clientes, intermediarios, proveedores, competencia, medios de comunicación y público en general es tan vital para la organización como la comunicación interna. Entre ellas además debe existir una alta integración.

Aunque la comunicación externa se vincule con departamentos tales como relaciones públicas y prensa, marketing, investigación de mercados, comunicación corporativa, entre otros, todos los miembros de la organización pueden realizar funciones de comunicación externa y de difusión de la propia imagen de la organización.

Cuando aumenta el sentimiento de pertenencia, se sienten identificadas con la organización y mejoran las relaciones laborales, transmiten una imagen positiva hacia fuera. A la vez, la imagen transmitida de la organización a la sociedad condicionará la satisfacción de ciertas necesidades de status y prestigio de sus empleados.

Una de las claves de la credibilidad de la organización y de la fidelidad de sus clientes tanto internos como externos es la coherencia entre los mensajes emitidos hacia el exterior y la comunicación interna. Sin embargo, esto no siempre es tomado en cuenta por los responsables de las organizaciones.

El entorno conforma todos los factores externos a la organización. Las organizaciones y sus entornos están conectados por flujos de mensajes proporcionando a cada uno información importante. El entorno elemental provee a los miembros de la organización información significativa para procesar.

En cuanto a la información sustraída sobre las organizaciones, es conveniente diferenciar los orígenes de la información o quién la produce (organización, sector de actividad de ésta, competencia, entorno social, político, económico, cultural, tecnológico, etcétera), de las fuentes de información y marcos de referencia accesibles actuando como filtros de la información.

Esto actuará de un modo ya sea positivo o negativo dependiendo del esfuerzo de toda la organización para crea una imagen satisfactoria en su público objetivo o para la sociedad.

1.4.2 Comunicación interna

La comunicación dentro de una organización implica eficiencia, trabajo, habilidad, coordinación para poder avanzar todos por igual ó por lo menos procurar la cooperación de todos para una adecuada labor en la organización.

La comunicación interna es un proceso transversal, cuya meta es el conocimiento de los objetivos por parte del personal, así como la adopción y reproducción efectiva de su cultura.

No obstante los autores Ludlow, Ron y Fergus Panton en el libro la *Esencia de la Comunicación* indican otros elementos de la comunicación: canales formales e informales. Los primeros son establecidos por la organización y los mensajes pueden ser transmitidos o recibidos en tres direcciones: hacia arriba, hacia abajo y por último hacia los lados. Dichos mensajes contienen información necesaria para su labor dentro de la organización.

“Los mensajes hacia abajo contienen información imperante para que cualquier miembro del personal realice su trabajo, tal vez se trate de políticas y procedimientos, órdenes y peticiones que se transmiten al nivel adecuado de la jerarquía. Los mensajes hacia arriba son informes, peticiones, opiniones y quejas. Los mensajes que van hacia los lados se transmiten entre diferentes departamentos, funciones o personas del mismo nivel en la empresa”¹⁹.

Y en cuanto los canales informales emergen de acuerdo a los intereses comunes entre los colaboradores de la organización; tales intereses surgen por el trabajo o por las relaciones sociales o ajenas a éste. Son momentos de socialización entre los empleados, es donde el trabajador puede relacionarse con sus similares sin tener cargos o papeles establecidos o estructurados.

1.4.2.1 Flujos de comunicación

Referente a la comunicación interna no se puede generalizar, no existe fórmula única para el uso correcto de la comunicación dentro de las organizaciones pues cada una tiene características incomparables como es estructura, tamaño, cultura. Además cada una la localizamos en situaciones determinadas por el contexto social, político, económico y por supuesto cultural. Por tanto la comunicación deberá ser planificada a medida de las necesidades así como de sus recursos.

¹⁹ Ibídem Ludlow, Ron y Panton Fergus. Pág. 23.

Ahora bien, con referencia a la comunicación interna se debe distinguir a quién se comunica como es el personal, dirección, representantes sindicales, personal de limpieza entre otros.



Becerril – Gordillo Junio 2009

Tal como se aprecia en el diagrama anterior, la comunicación es parte esencial del proceso evolutivo del hombre pues a través de ella se interactúa, se da a conocer necesidades, gustos, preferencias, objetivos o metas a seguir.

Sin embargo son muchas las ocasiones en las cuales la falta de información sobre asuntos relacionados con la organización tales como objetivos, cambios, normativas provoca mayor insatisfacción entre los trabajadores lo cual incurren en la calidad así como en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por lo cual el proceso de comunicación funcional retoma un primer lugar, por el grado de responsabilidad de las líneas de mando con referencia al establecimiento y desarrollo del mismo proceso o continuidad del sistema de comunicación.

En la mayor parte de las organizaciones, la comunicación se desarrolla como una responsabilidad, pero para otras organizaciones como las que se dedican al cuidado del medio ambiente lo han establecido como anteriormente se ha mencionado una cultura de comunicar.

El tema de la comunicación admite saber identificar objetivos y necesidades, tomar en cuenta facetas interpersonales y psicológicas, reconsiderar técnicas empleadas o no utilizadas y organizar procesos de coordinación necesarios.

1.4.2.2 Clima de trabajo

Las organizaciones han sido puntualizadas en términos metafóricos, como prisiones donde la conducta de los empleados influye mucho para llevar a cabo los objetivos de la organización, pero sobre todo se mezclan en el sentimiento de identidad del empleado con la organización.

Hablando del clima organizacional, cuyas definiciones surgen basándose en las expectativas del trabajador cuando se encuentra en la organización, pues para él no es sencillo asimilar demasiadas situaciones ocurridas a su alrededor, esto podría tratarse de un asunto psicológico, sin embargo se busca la satisfacción del trabajador para producir más y traerle beneficios a él y a su organización.

El clima de una organización es lo que refleja relativamente el contenido de valores, comportamientos, conductas, actitudes colectivas con características personales de todos aquellos implicados en una organización.

Por lo tanto el clima se define según la medida perceptiva de los atributos organizacionales. Así, la percepción del medio de trabajo sirve de marco de referencia mediante el cual el empleado interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar.

También, la estructura y los procesos organizacionales son las dos grandes variables del clima y definen todas y cada una de sus dimensiones.

Así el clima organizacional se define como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en comportamiento de las personas que la forman”²⁰.

Entre tanto cada uno de los empleados, incluyendo el jefe, se ven involucrados en un pequeño entorno social en donde su personalidad esta condicionada dentro de la organización.

Consecuentemente, una organización existe cuando las relaciones humanas le dan una regularidad a los comportamientos dentro de la misma. Los motivos individuales pasan a segundo término. Y de manera externa, la organización se distingue por los servicios o productos ofrecidos al entorno general.

Según Ignacio Olabuenaga menciona que hay elementos para conocer el clima organizacional.

COMPONENTES	RESULTADOS
<p><i>Comportamiento</i> (aspecto individual, actitudes, percepciones, personalidad, estrés, valores, aprendizaje).</p>	<p>Rendimiento (individual) *alcance de los objetivos *satisfacción en el trabajo *satisfacción en la carrera *calidad del trabajo</p>
<p><i>Grupo e intergrupo</i> (estructura, procesos, cohesión, normas y papeles).</p>	<p>Grupal *alcance de los objetivos *moral *resultados *cohesión</p>
<p><i>Motivación</i> (motivos, necesidades, esfuerzo, refuerzo).</p>	<p>Organizacional *eficacia *producción *satisfacción *adaptación *desarrollo *supervivencia</p>
<p><i>Liderazgo</i> (poder, políticas, influencia, estilo).</p>	
<p><i>Estructura de la organización</i> (microdimensiones, macrodimensiones).</p> <p><i>Evaluación del rendimiento</i> (sistema de remuneración, comunicación toma de decisiones).</p>	

**Información del autor en
 versión de Becerril – Gordillo
 Junio 2009**

Los empleados quienes perciben el clima favorable cuando están haciendo algo útil proporcionándoles un sentido de valor personal. Con frecuencia desean trabajos los cuales representen un desafío, siendo intrínsecamente satisfactorios. Buscan ser

²⁰ Dessler, Gary, *Organización y administración. Enfoque situacional*. Prentice Hall. Hispanoamericana. México, 1979. Pág. 181.

escuchados y tratados de tal manera, reconociendo su valor como individuos, desean sentir como la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas.

El análisis interno se basa en el estudio de los recursos con el fin de implantar la estructura de la organización, los sistemas de control y el estilo de la alta dirección, a modo de obtener el máximo rendimiento.

La organización desarrolla parte de sus actividades en un ámbito físico propio, interno. A éste espacio propio se le denomina ambiente, así mismo la organización se proyecta y ejerce influencia en un ámbito externo.

1.4.2.3 Ambiente de trabajo

Los individuos logran un papel importante en la organización, son los culpables de hacer posible las relaciones de ambiente organizacional, entendido como el elemento principal para el éxito esperado.

José María Peiró menciona primeramente al comportamiento organizacional como conducta de las personas en las organizaciones, son la alineación del ambiente, pues las formaciones sociales son diseñadas, percibidas e interpretadas por los sujetos quienes viven y actúan en las organizaciones.

Se establece la distinción entre las ciencias de lo natural y las ciencias de la artificial, contextos de la conducta humana en la formación del ambiente organizacional.

“Las ciencias de lo natural trata de convertir lo desusado en corriente, en demostrar, que la complejidad de los fenómenos naturales, correctamente enfocada, no enmascara más que la simplicidad. Se trata de encontrar la pauta que se oculta en el caos aparente. Las ciencias de lo artificial son las ciencias del diseño... tratan de determinar no sólo como son las cosas sino como podrían ser”²¹.

Las organizaciones son sin duda entes de carácter artificial, pero conjuntamente son la clave para el crecimiento de la misma, sin embargo ambos componentes son diseñados e interpretados por el hombre.

Entre estas ciencias de la artificial podemos encontrar aspectos esenciales para saber el ambiente organizacional y entre ellas descifrar las dimensiones organizacionales.

El ambiente natural nos remite al espacio geográfico, climático, biológico; el ambiente cultural, esto es lo cambiado, reorganizado y producido como resultado de la intervención humana. La cultura material son los objetos, instrumentos y edificios de la organización

²¹ Peiró, José María. *Psicología de las organizaciones*. PPU. 1990. Pág. 188.

para su interacción y las cultura inmaterial son los conocimientos, leyes, normas estructuras sociales.

Las organizaciones no pueden comprender todas las condiciones variables del ambiente de un solo golpe. Para afrontar su complejidad, éstas seleccionan sus ambientes y empiezan a ver su mundo exterior tan sólo en lo referente a las partes seleccionadas de ese enorme conjunto. Se trata de la llamada selección del ambiente, es decir, de la selección de tan sólo una pequeña parte de todas las variables partícipe de la realidad del conocimiento y de la experiencia en la organización o de sus dirigentes.

Cada organización percibe e interpreta el contexto del ambiente de forma propia o peculiar, esto es, el ambiente percibido e interpretado en forma diferente por dos o más organizaciones. Esta llamada percepción del ambiente es una interpretación o un conjunto de informaciones seleccionadas y estructuradas en función de la experiencia anterior, las intenciones y la forma de pensar de los dirigentes de cada organización.

Dentro de este marco ambiente organizacional se encuentra la existencia de una formación con una serie de delimitaciones conceptuales las cuales reafirman la estructura de los ambientes de trabajo, entre ellos están los roles, las relaciones de autoridad, las comunicaciones, las normas y sanciones y los procedimientos.

Ajustándose a una estructura organizacional y el ambiente de ésta es conveniente mencionar algunos conceptos importantes y de utilidad en cuanto al diseño de la estructura se refiere.

Especialización del trabajo	Grado en el cual las tareas en la organización se subdivide en puestos separados.
Departamentalización	La base con la cual se agrupan los trabajos.
Centralización	Grado en que la toma de decisiones se concentra en un solo punto en la organización.
Descentralización	La toma de decisiones se delega a los empleados de bajo nivel.
Formalización	Grado en que los puestos dentro de una organización se hallan estandarizados.
Estructura simple	Es caracterizada por un bajo grado de departamentalización, grandes tramos de control, autoridad centralizada en una sola persona y poca formalización.
Burocracia	Una estructura con tareas operativas altamente rutinarias logradas a través de la especialización, normas y reglamentos muy formalizados, tareas que se agrupan en departamentos funcionales, autoridad centralizada, tramos de control, estrechos y tramos de decisiones que sigue la cadena de mando.

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

A raíz de esto se observa algunos modelos formulados en función de los ambientes y sus dimensiones, con el fin de configurar estructuras eficaces para adaptarse a ellos.

Los ambientes simples y dinámicos, flexibles y con estructura orgánica, pero con descentralización del poder que consigue la coordinación por supervisión directa.

Los ambientes simples y estables, estructuras burocráticas y centralizadas y con un flujo de trabajo estandarizado que permita su coordinación interna.

Los ambientes dinámicos y complejos, organizaciones a adoptar estructuras flexibles y orgánicas.

Los ambientes complejos y estables, burocráticas, pero descentralizadas tanto vertical como horizontalmente.

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

Con relación a estos ambientes organizacionales se localizan aspectos importantes; no podría existir un ambiente organizacional sin aún conocer el entorno organizacional, así como, sin ellas sería imposible comprender su interacción con las formas sociales, a esto, se le conoce como las dimensiones del ambiente organizacional.

Condición	Características
Tecnológicas	Esta ejerce una influencia importante sobre la organización y sobre la estructura social.
Legales	Son las que establecen en buena medida las condiciones operativas de la organización.
Económicas	Es la relación entre la marcha de la economía en un determinado ámbito social y la marcha de las organizaciones que operan en él.
Políticas	La política de un gobierno puede influir y producir importantes efectos en una organización.
Demográficas	Tiene como características a las poblaciones, sus movimientos, su crecimiento o disminución y otras facetas.
Ecológicas	Son de factor ambiental, elementos como el clima, la geografía, la comunicación, etc. afectan o favorecen a la organización.
Culturales	Son los sistemas de creencias, y/o patrones de valores, ideas y otros sistemas simbólicos que tienen repercusiones en la organización.

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

Al observarse que grandes dimensiones se fusionan para la creación del ambiente, pues entendida ésta como el conjunto de situaciones, condiciones o como se le quiera mencionar, en las cuales los individuos interactúan constantemente, así mismo el clima es el principal factor de esta interacción en la cual interviene los roles, la jerarquización, los

medios para comunicarse, normas, procedimientos y cualquiera de estos ámbitos con los cuales el individuo sepa desarrollar sus mayores habilidades y de la mano de la organización sepan llevarla por el camino del éxito.

En resumen, el ambiente determina los límites de las actividades de la organización, aportará recursos valiosos a la organización sólo si esta proporciona los bienes o servicios deseados. Al hacer esto, las actividades de la organización deben ser aceptables para el ambiente.

Dada la realidad, la organización enfrenta el desafío de crear un entorno permitiéndoles a las personas reunir sus formas individuales de información a modo de poseer la mayor cantidad de conocimiento posible entre los empleados de forma colectiva.

1.4.2.4 Entorno

El entorno organizacional se especifica como todos los elementos existentes fuera de los límites de la organización, teniendo el potencial de afectarla en todo o en parte.

El entorno organizativo está formado por elementos externos a las fronteras de la organización. Dicho entorno se compone de áreas o sectores para tener en cuenta a las organizaciones y sus entornos se hallen en un contexto global.

La organización al no estar en contacto con su entorno pronto utilizará todos los recursos, dependerá de información inexacta e imprecisa para la toma de decisiones y perderá contacto con los deseos y necesidades de los consumidores.

A largo plazo, si la organización no presta atención a su entorno no será capaz de sobrevivir y para sobrevivir y prosperar a lo largo del tiempo, las organizaciones deben reaccionar al entorno y controlarlo.

“El entorno es la fuente de recursos necesarios para sobrevivir (clientes incluidos). Tanto las oportunidades de éxito como las amenazas para su existencia provienen del entorno”²².

También conocido como medio ambiente, este representa todas las fuerzas externas para influir en las organizaciones y en su comportamiento. Este puede ser vasto, inmenso, complejo - simple, estable – inestable e incluso desafiante - tranquilo. Con estas particularidades complicadas, el ambiente causa incertidumbre en la organización, siendo esta percibida por las personas en la organización.

²² Hodge Anthony. *Un enfoque estratégico*. Prentice Hall. Madrid. 1998. Pág. 80.

1.4.2.4.1 Nivel macro

Conocido de igual forma como ambiente general o macroambiente, lo ocurrido en él afecta directa o indirectamente a todas las organizaciones. Está constituido por un conjunto de condiciones. Estas condiciones son fenómenos ambientales formándose en un campo dinámico de fuerzas al interactuar entre sí. Dando como resultado un efecto sistémico.

Sector	Ejemplo
Económico	La inflación, la balanza de pagos, la distribución del ingreso <i>per cápita</i> .
Tecnológico	Las tecnologías que influyen en la organización, entre ellas la informática principalmente.
Cultural	Las expectativas, la forma de pensar, actuar y sentir de sus participantes y sus clientes.
Jurídico	Leyes de orden comercial, civil, laboral, fiscal, etc.
Político	Los valores, las decisiones y las definiciones políticas dentro del ámbito federal, estatal y municipal.
Demográfico	Las tasas de crecimiento, población, raza, religión, distribución geográfica, distribución por sex, edad y que determinan las características del mercado presente y futuro de las organizaciones.

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

“El ambiente es un segmento social de suma importancia, en la generación de crisis organizacionales, y factores como la turbulencia, la diversidad, la escasez, el desarrollo en aras de la sustentación, entre otros, son los elementos que como ya ha sido probado, inciden notablemente en las empresas, las cuales deben de contar con estructuras lo

suficientemente sólidas, afianzadas con programas de comunicación útiles para contribuir a una buena imagen de la organización ante la sociedad”²³.

A raíz de esta explicación se hace una analogía sobre las extensiones encontradas entre organización y ambiente, reflejando así la relación de la organización con la naturaleza y el ambiente general o macroambiente; puede ser una relación de dominio, sumisión, armonía. Verifica los supuestos de la organización sobre su misión principal en la sociedad, su “razón de ser”, el tipo de producto, el servicio ofrecido, su mercado, su clientela. Verifica también cuales son los ambientes importantes donde debe mantener relaciones, esto puede representar limitaciones pero al mismo tiempo ofrecen oportunidades.

1.4.2.4.2 Nivel micro

Llamado ambiente específico o microambiente, es el segmento más cercano de la organización, este proporciona los insumos y genera los productos necesarios para su subsistencia y supervivencia. Por una parte, ofrece oportunidades y recursos a la organización, por la otra, le impone restricciones, contingencias, desafíos y amenazas.

En el ambiente específico es donde se desarrollan las operaciones de la organización, de donde ésta obtiene los insumos entrantes y en el cual deposita los productos salientes.

Dicho ambiente está compuesto por:

- *Proveedores de insumos.* Recursos materiales, recursos financieros, recursos tecnológicos, socios o colaboradores de la organización.
- *Clientes, usuarios o consumidores.* Son quienes consumen los productos o servicios salientes de la organización. Estos son quienes condicionan el éxito de la organización, es decir, definen la calidad y la competitividad de los productos o servicios.
- *Competidores.* Existen competidores luchando por los insumos, por los clientes y los consumidores.
- *Órganos reguladores.* Los sindicatos, asociaciones gremiales, órganos reguladores del gobierno, órganos brindando protección a clientes, organizaciones no gubernamentales, etc. Encargados de regular o fiscalizar las actividades de la organización.

²³ Katz, Daniel. *Psicología Social de las Organizaciones*, Ed. Trillas. México. 1969. Pág. 84.



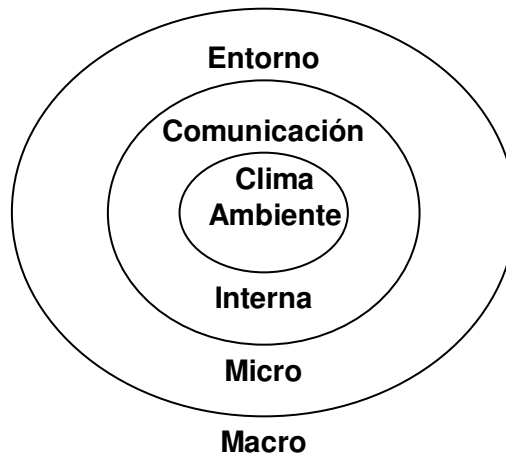
Mario Krieger, 2005

Dentro de la visión organizacional existen áreas de decisión que pertenecen al dominio de la realidad física, es verificable a través de criterios objetivos. Otras pertenecen al dominio de la realidad social, verificadas por consensos, teniendo como base opiniones, costumbres, dogmas y principios. Otras aún perteneciendo al dominio de la realidad subjetiva, son una cuestión de opinión personal, disposición o gusto. Cuáles son cada una de estas áreas. En esta dimensión, se verifica cuál es el criterio utilizado para determinar las cosas verdaderas y reales.

Todos estos elementos en conjunto hacen una mezcla de representaciones de la diversidad cultural debiendo ser integradas en coordinación con todos los miembros de la organización.

En el siguiente esquema se muestra los instrumentos antes mencionados dentro de la comunicación organizacional para el mejor funcionamiento, desarrollo y optimización de la comunicación dentro de una organización.

La organización



Mario Krieger, 2005

La gestión de la comunicación interna está condicionada en la organización actual por una serie de hechos pronosticando nuevas condiciones y circunstancias de eficacia. El mercado competitivo donde se desarrolla la organización sufre cambios y mutaciones importantes siendo estos radicales porque afectan a la estructura social.

Los cambios son continuos porque intervienen en la aparición de nuevas actitudes y comportamientos laborales, de organización y de cultura, incluyendo la implementación de las nuevas tecnologías. Todo esto origina un nuevo concepto de empresa y mercado, en el cual los centros de educación ambiental se encuentran inmersos y tratan de responder por si solos ante la adversidad, utilizando medios de comunicación a veces flexibles, a veces intolerantes.

La gestión comunicativa dentro de los centros de educación ambiental es importante para llevar a cabo sus objetivos como el enseñar y fomentar la educación ambiental y el desarrollo sustentable en la sociedad para cuidar nuestro medio ambiente y preservar los recursos naturales.

Para esto es importante conocer como influyen los medios organizacionales de comunicación tanto en la organización como en sus públicos, siendo ligados como parte del soporte ideológico de la sociedad con la organización.

1.5 Medios organizacionales de comunicación

En cualquier organización en la actualidad, la existencia y contribución de los medios organizacionales de comunicación o mejor conocidos como MOC`s, son vitales para la claridad de la comunicación dentro y fuera de la organización.

Los medios de comunicación interna son muy diversos, la elección de ellos depende de cual sea la estrategia de comunicación de la empresa y el uso de ella, así como el desarrollo de su red de medios.

Mantener una red de medios internos requiere de recursos como costos, tiempo y personas, aunque se debe recurrir a la creatividad y el ahorro de los ya mencionados anteriormente, así la idea será más convincente y se logrará el objetivo deseado.

Los medios de comunicación interna son importantes porque generan la comunicación necesaria para su personal y éste se informe acerca de todo lo relacionado con la organización, adquiriendo identificación y compromiso con ella.

Los medios de comunicación interna pueden ser:

Orales

- *Juntas*
- *Discursos*
- *El teléfono*

Impresos

- *Papelería básica (hojas, lápices, plumas, entre otros)*
- *Papelería de soporte (hojas, sobres membretados entre otros)*
- *Folletería*
- *Ediciones (manuales, publicaciones periódicas, entre otros)*

Audio

Videos

Electrónicos

- *Internet*
- *Intranet*
- *Correo electrónico*

El buen trabajo de los medios de comunicación interna debe cubrir las necesidades de “comunicación” presentadas en los individuos o grupos conformados en la organización. Así esta será importante tanto para los empleados como para la dirección.

1.2 Herramientas de comunicación

El trabajo dentro de la organización depende fundamentalmente de las personas, con diversos talentos y competencias utilizadas para operar de manera adecuada. Los recursos y la tecnología funcionan como herramientas de trabajo de las personas; estas se sienten impulsadas a ingresar a una organización, a aplicar sus talentos y competencias, asumir riesgos y permanecer en ellas en función de expectativas, si estas son distintas de una persona a otra y/o si son semejantes.

Lo importante es formalizar un plan de comunicación en el cual presente principios y orientaciones generales y pueda, eventualmente, plasmarse en planes específicos, alrededor de la comunicación.

Por ello es necesario contemplar ciertos elementos en cuestión a la comunicación, fundamentales dentro de una organización para generar mayor productividad y así llevar a la organización a un mayor y mejor desarrollo.

Crear una identidad entre los centros de educación ambiental y el CECADESU, es mantener un clima basado en los valores, aspectos y actitudes de los educadores ambientales, un ambiente en la interacción con los distintos educadores ambientales de los centros de educación ambiental y el principal objetivo es concebir al entorno tanto micro como macro de estos, como una importante influencia en la vida de estos centros y la misma educación ambiental.

Si dejar a un lado a la comunicación externa, aunque la prioridad sea instruir internamente con los centros de educación ambiental, existen herramientas importantes para el desarrollo y triunfo en el sociedad como tal.

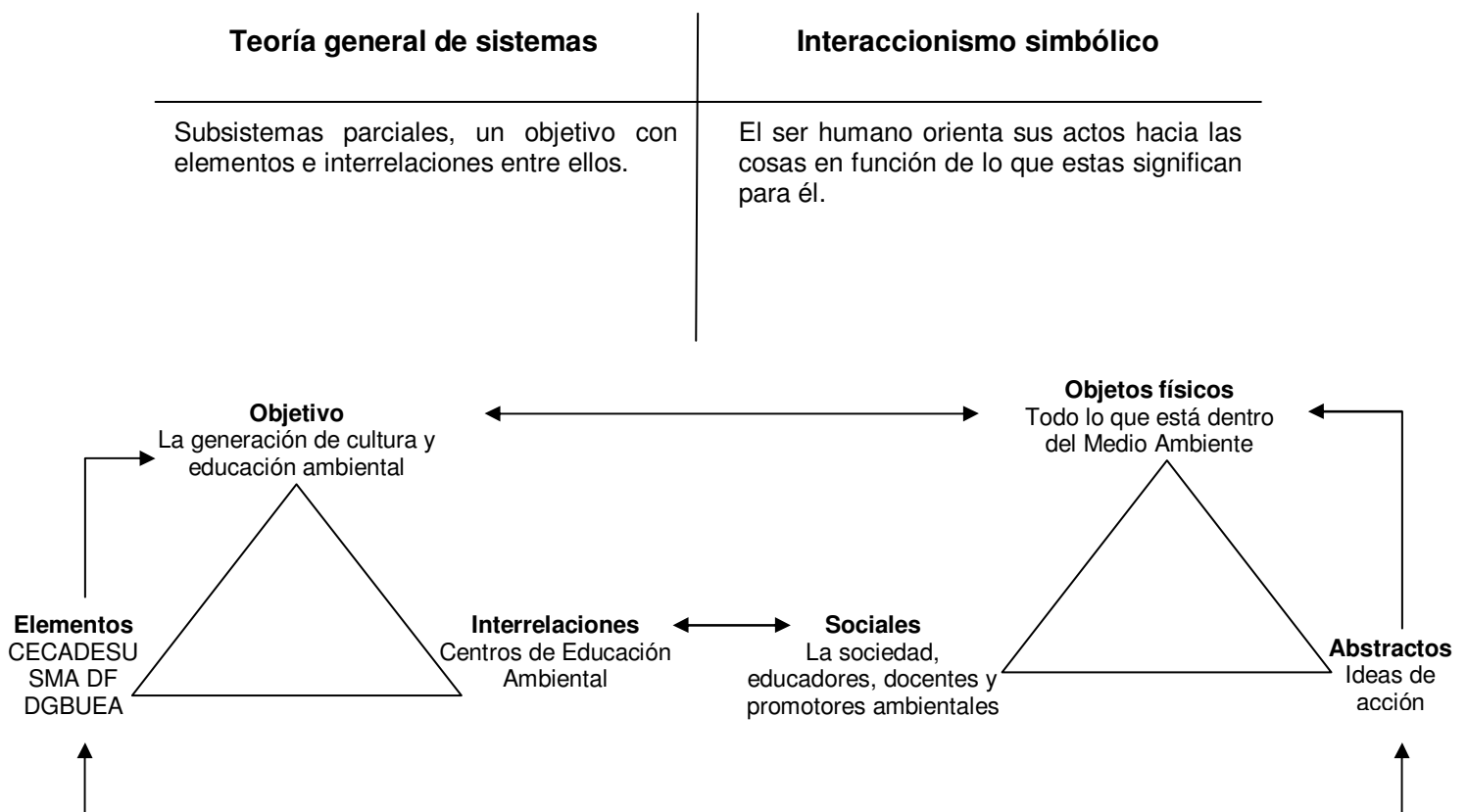
Entre estas herramientas se encuentran la publicidad, promoción, donaciones, patrocinios, las relaciones públicas, entre otros.

Este proceso de comunicación en la organización surge al amparo del concepto de sociedad desarrollada, donde las relaciones humanas vienen determinadas por el auge de los medios de comunicación en la actualidad. Con ellos aparece el fenómeno de la opinión pública y da origen a la demanda y a la oferta de información, constituida en un factor esencial y básico de las relaciones entre sociedad y organización.

Por lo tanto la opinión pública juega un papel importante donde involucra a todos los ciudadanos de una sociedad libre, desarrollada y democrática, conformándose gracias a un constante flujo de oferta y demanda de información entre los distintos grupos y sectores sociales integrados.

Así mismo con el sustento teórico con autores como Blumer en el interaccionismo simbólico, los centros de educación ambiental están siendo ligados conjuntamente a simbolismos, haciéndolos participes de una identidad y con Bertalanffy, Katz y Kahn en la teoría general de sistemas, estos centros son creados como subsistemas para sustentar un propósito creado por su sistema principal y mediante estos simbolismos significativos de su identidad logran su objetivo a través de sus interrelaciones, así mismo denominados sistemas abiertos porque vincularán las necesidades de la organización y las necesidades individuales.

A continuación se presenta un cuadro en el cual ponemos explícitamente los principales elementos integrados en las teorías utilizadas para esta investigación. Sirve de elemento primario porque se ve de una manera sintetizada las funciones de la comunicación y la comunicación organizacional en la investigación.



Becerril – Gordillo Julio 2009

En la Secretaría de medio ambiente del Distrito Federal, el CECADESU y la Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental, se construyen ideas de acción

basadas en la generación de cultura y educación ambiental para cuidar y preservar todo lo inmerso en el medio ambiente, relacionados con proyectos ambientales en la zona metropolitana del Distrito Federal. Con la ayuda de los centros de educación ambiental, a través de los educadores, docentes y promotores ambientales, se llevan a cabo estas ideas de acción para formar y fomentar a la sociedad esta cultura y educación ambiental. A través de estos elementos ponemos en práctica acciones como la integración, la satisfacción, la motivación, el liderazgo, el trabajo individual y en equipo, sentido de pertenencia, entre otros; siendo estos componentes muy importantes internamente de la gestión comunicativa.

Dentro del diagnóstico y análisis del plan de comunicación interna para los centros de educación ambiental, utilizando estos componentes pues como el nombre lo dice son elementos de índole interna que procurarán ayudar a un mejor desempeño de trabajo con el CECADESU, así mismo fortalecer los lazos de identidad con la Secretaría de medio ambiente, organismo encargado de las funciones de éstos.

Para este plan se cuenta con la participación de símbolos de igual forma importantes dentro de la comunicación organizacional, la cultura y la identidad, aunque su significado es totalmente diferente una conlleva a la otra.

La cultura organizacional proporciona la identidad de la organización, los elementos constituyentes de la cultura son sus valores, creencias, ritos, rituales, símbolos, etc., proporcionan las bases para la identificación de las mismas organizaciones, es decir, su propia identidad las diferencia de las demás organizaciones de su tipo.

La identidad organizacional está constituida de elementos definiendo su razón de ser, su quehacer, como y porqué. Dentro de los elementos, los símbolos de su identidad comunican la esencia de su acción y los motivos de ella. Estos símbolos manifiestan los valores éticos y sociales, creencias, actitudes y conceptos propios de la cultura organizacional, así como los procesos internos que reflejan la filosofía empresarial.

Capítulo 2. Cultura e identidad organizacional

La cultura e identidad organizacional son dos conceptos básicos dentro de la comunicación organizacional, la cultura de los trabajadores en conjunto con la organización son la base para crear y formalizar una identidad; es importante reconocer *sin cultura no hay identidad*, por lo tanto esto se conceptualizará dentro del capítulo 2.

La cultura y la identidad organizacional dan personalidad a la misma organización. Al pasarlos desapercibidos, el estudio comunicacional de una organización sería inconcluso e inconveniente a las necesidades por las cuales pasan las organizaciones hoy en día.

El elemento cultura, como concepto primordial alberga la identidad, pues la primera otorga aquellas características persistentes en la organización, le brinda identificación única ante los demás y ésta a la vez pretende comunicar algo específico a beneficio de ella.

La cultura es el componente global en la naturaleza del hombre, es decir, el lo crea, lo construye y lo transmite de generación en generación, sin embargo la cultura no es la misma en todos. Cada grupo de gente, pueblos, ciudades o países construyen la propia, lo cual los hace identificables incluso únicos ante los demás.

La cultura comprende los conocimientos, comportamientos, tradiciones, mitos, ideologías, de un grupo de personas pero “como sistema relativamente autónomo frente a la producción social. En un sentido vulgar, tener cultura es sinónimo de tener acceso a los conocimientos más “elevados” producidos en la sociedad”²⁴.

Al estar empapado de la producción persuadida por la misma sociedad, el hombre como ser autónomo decide *tomar y cómo tomarlo*, pero no todos tienen acceso al mismo tipo de cultura, es totalmente diferente la cultura en sociedades desarrolladas de las sociedades del tercer mundo, lo cual se debe a la facilidad de acceso de la misma.

El término cultura enlaza componentes básicos como “*el tecnológico, el sociológico y el ideológico* (...) El tecnológico está relacionado con herramientas, materiales, técnica y máquina. El aspecto sociológico comprende las relaciones entre los hombres (...) el aspecto ideológico incluye creencias, rituales, arte, ética, prácticas religiosas y mitos”²⁵.

La cultura engloba cada uno de los espacios establecidos por el hombre: el sociológico, relaciones con los similares; ideológico su manera de ver las cosas y lo tecnológico, el empleo de su conocimientos y habilidades para la creación de herramientas útiles en su desenvolvimiento con la sociedad.

²⁴ Chaim Samuel, *Diccionario básico de Comunicación*, Editorial Nueva Imagen, México 1980, Pág. 149.

²⁵ Ronnie Lessem, *Gestión de la cultura corporativa*, editoriales Díaz de Santos, España 1992, Pág. 1.

La cultura le da significado a las acciones realizadas por el hombre, así lo hecho, es la cuna de “las ideas, intereses, valores y actitudes compartidos por un grupo. Los antecedentes, las habilidades, tradiciones, procesos de comunicación y decisión, mitos, temores, esperanzas, aspiraciones y expectativas”²⁶.

Es un patrimonio propio, por designación individual, es un proceso continuo y le deja algo al espíritu, pretendiendo trascender de generación en generación.

Ahora bien la **cultura corporativa** significa preparar el ambiente organizacional para el desarrollo de una manera prescripta de pensar y actuar. La definición abreviada de cultura empresarial es “la manera como hacemos las cosas aquí”. Esto varía mucho entre las organizaciones.

La cultura organizacional plantea las normas, comportamientos, tradiciones, entre otros, dentro de la organización procurando en los miembros de la misma se *pongan la camiseta*, o mejor dicho tengan un sentido de pertenencia, como si fueran una gran familia.

Maneja un ambiente predispuesto a una manera y forma de actuar planificada de acuerdo a los intereses de la organización. La cultura corporativa ha sido experimentada y perfeccionada previamente por un grupo específico de personas antes de ser dado a conocer por los demás miembros de la organización con el fin de fundar un modo correcto de percibir, pensar los problemas y solucionarlos.

Otros autores manejan la cultura organizacional como la idiosincrasia de la organización, se basa en los comportamientos, valores y creencias predominantes, marcan el cómo se llevan a cabo las diversas acciones. “Las creencias incluyen supuestos acerca de la realidad que es lo que sucede y cuáles son sus causas y consecuencias. Dichos valores y creencias suelen manifestarse por medio de mitos, ritos, lenguajes, símbolos y lemas”²⁷.

Cada uno de estos elementos crea la atmósfera dándole identidad a la organización.

El autor John Slocum Don Hellriegec, en su libro *Comportamiento Organizacional* ²⁸ incluye en la cultura organizacional comportamientos de rutina cuando las personas interactúan con los rituales y ceremonias organizacionales y el lenguaje común utilizado. Así como las normas compartidas en los grupos de trabajo de toda organización.

²⁶ *Desarrollo de la Cultura de su empresa, los beneficios del liderazgo*, Panorama, México 1998, Pág. 41.

²⁷ Lazzati Santiago, *Anatomía de la organización*, ediciones Macchi, Argentina, 1997, Pág.134.

²⁸ Don Hellriegec John Slocum, *Comportamiento Organizacional*, Internacional Thomson editores, 8ª. Edición, México 1998, Pág. 546.

Otros componentes son los valores dominantes mantenidos en la organización; la filosofía dirigida a las políticas de la organización con los empleados y clientes. Igualmente se destacan las reglas del juego para llevarse bien en la organización o los trucos a aprender para el recién llegado y así convertirse en un integrante aceptado.

Y por último el sentimiento o el clima transmitido en una organización por la disposición física y la forma en el trato de los integrantes con los clientes o con el personal externo.

Se puede apreciar la representación de la cultura organizacional en cuestiones aún más complejas como son los comportamientos de rutina, normas compartidas, valores, la sensación con respecto al clima organizacional así como la interacción fuera de la misma. Dando pauta a analizar la cultura organizacional desde diversas perspectivas pues todo lo anterior engloba parte de ésta.

Al hablar de cultura organizacional, una parte importante es la interacción entre los miembros de la organización, al tomar decisiones basados en la filosofía imperante en la misma. “La cultura de una organización es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados por valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa”²⁹.

Asimismo la cultura destaca los valores inspirados en la vida de una organización, creando ídolos o figuras dignas de imitación.

No sólo propicia el ambiente en el cual se trabaja sino también, la cultura organizacional funge como órgano rector o controlador de las interacciones y formas de laborar en la organización, así como las jerarquías o establecimiento de funciones dentro de la organización. “La cultura de su organización es la tela ceñida en la que se entretejen la manera de trabajar de las personas, aquello en lo que creen y aquello que se premia y se castiga. Es la forma y el motivo por el que la gente ocupa diferentes puestos en la compañía, tienen de otras partes y el consecuente comportamiento de cada departamento”³⁰.

Igualmente, la cultura crea una identidad, una personalidad, única a las organizaciones. Sin darse cuenta marca las pautas para darse a conocer ante sus públicos mediante su forma de trabajar, de comunicarse con los clientes y los empleados de la misma organización. Cultura e identidad van de la mano, una da paso a la anterior.

²⁹ Serna Gómez Humberto; *Mercadeo Corporativo, El Servicio al Cliente Interno*; editorial LEGIS; Fondo Editorial; Colombia, 1992. Pág. 12.

³⁰ *Desarrollo de la cultura de su empresa. Los beneficios del liderazgo*. Panorama. México 1998, Pág. 41.

Con todo lo dicho anteriormente, es momento de detallar a la identidad, su funcionamiento y los elementos característicos en una organización.

La cultura organizacional le da una identidad a la organización, la cual por obvias razones se llamará **identidad corporativa u organizacional**. Esta se divide en identidad conceptual e identidad visual, sus principales características son:

Identidad conceptual	Identidad visual
<p>La identidad conceptual es específica y exclusivamente un fenómeno de la conciencia.</p> <p>La identidad conceptual es el conjunto de atributos asumidos como propios por la institución.</p> <p>El discurso de identidad desarrollado en el seno de la institución de un modo análogo al de la identidad personal en el individuo. Es una auto-representación.</p> <p>El discurso es identificado, se va desdoblado en planos conforme a ciertos ejes referenciales básicos.</p>	<p>La identidad visual es un conjunto de signos traduciendo gráficamente la esencia corporativa. Estos elementos están regulados por un código combinatorio lo cual determina la forma y los usos del logotipo, del símbolo, de los colores corporativos y del identificador</p> <p>La imagen corporativa es una imagen peculiar, caracterizada por ser compleja, global y progresiva, lo cual la diferencia de conjunto de imágenes unitarias, tanto desde el punto de vista de la concepción como de la producción y control.</p> <p>La identidad visual ha llegado a ser un tema central de la perspectiva actual de la globalización, convirtiéndose en un recurso estratégico ambivalente, que conviene manejar con responsabilidad para obviar sus posibles efectos no deseados.</p>

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

Desde el punto de vista filosófico “la identidad es una esencia. Identificarse con algo significa descubrir o compartir de algún modo esa esencia. Recuperar uno su identidad es desalinearse para redescubrir esa esencia profunda del ser: es ser uno mismo”³¹.

³¹ Costa, Joan, *Identidad Corporativa*, Ed. Trillas, México 1993, Pág. 17.

La cultura entendida en las formas de pensar, de actuar, de analizar, de participar dentro de una organización se vuelve un centro común compartido entre los trabajadores, si se sienten identificados con ese grande o pequeño grupo, se creará una identidad tanto para ellos como individuos como formando parte de la organización.

“La identidad corporativa es un sistema de signos visuales que tienen por objeto distinguir a una empresa u organización de las demás”³².

Por identidad organizacional se entiende como la personalidad de la entidad. Esta personalidad es la interrelación de su historia, de su ética, de su filosofía. También está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas.

La identidad organizacional sería el conjunto de características, valores y creencias donde se autoidentifica y se autodiferencia una organización de las otras o mejor dicho la difiere de otras. Tal como lo menciona Alonso Rodrigo es un “cúmulo organizado de signos de pistas con las que aspiramos a ser reconocidos por nuestras audiencias y diferenciamos de las otras empresas de nuestra competencia, requiere ser diseñado y programado”³³.

Manifestándose de diversas maneras entre ellas: sus roles, su tecnología, sus sistemas de información y control, en la manera como se toman las decisiones, en los procesos de socialización de sus miembros, en la disciplina impartida, la interacción entre sus integrantes, entre otras.

El diseño de la Identidad corporativa, sus mensajes, normas y demás deberán ser apropiados de acuerdo al lenguaje de los públicos objetivos, para así guardar una relación entre la forma y su funcionalidad.

De tal manera, podemos decir, en la identidad se normaliza la asignación de significado, en donde los partícipes internalizan los rasgos fundamentales transformándose en verdaderos componentes de un holograma, es decir, el todo está contenido y reproducido en cada una de sus partes. Los partícipes reconstruyen en sus relaciones cotidianas todo aquello llamado identidad.

Posibilita la reproducción comunicativa de la cultura, a través de ese sistemas de valores expresado mediante el lenguaje verbal, la vestimenta, las prescripciones para el desempeño de los roles, etcétera.

La identidad además de ser, trabaja. Su trabajo es semiótico, un trabajo de producción de procesos de comunicación. Su herramienta son los signos, relaciones entre significantes y significados donde los miembros de la organización establecen para identificar a la

³² *Ibíd.* Pág. 15.

³³ Alonso Rodrigo, *La imagen de marca*, acento gráfico, Madrid, Pág. 16.

organización y cumplir con su trabajo. Además, la identidad corporativa no solo son los logotipos y símbolos. La elección de los colores y símbolos, el estilo, la tipografía, un folleto de prestigio, son signos visibles de una organización, como se transmiten los mensajes, a quién y como; son rasgos de la identidad corporativa también.

Abarca instrumentos formales para identificarse públicamente la organización. “Estos signos deben reflejar la esencia de la corporación, de lo que se hace, de su personalidad y han de estar presentes, de una forma u otra, en todos los mensajes que se emitan”³⁴.

En cuanto a cómo se gestione y se lleve a cabo la identidad corporativa, se debe vincular con la estrategia empresarial siendo esta el eje primordial de su funcionalidad.

Muy bien se sabe la necesidad de la gente por pertenecer a algo, saber dónde ésta, por lo tanto necesita un símbolo. Situación tomada en cuenta desde hace tiempo por distintas organizaciones.

Entonces la identidad corporativa se resume en el sentimiento de pertenencia a la organización a lado de una clara finalidad la cual todos los integrantes deben conocer.

La identidad ha de ser visible, tangible y omnipresente; es decir debe de apreciarse en cada producto o servicio que fabrique o venda, en los inmuebles propios de la empresa, en el material de comunicación y en el comportamiento de la organización tanto con el personal como con sus clientes o personas cercanas a la organización.

Por lo tanto la identidad se expresa en los nombres, símbolos, logotipos, colores y ritos utilizados por la organización para distinguirse y para diferenciar a sus marcas y a las filiales constituidas. Estos signos tienen como fin materializar y dar vida a una idea colectiva de pertenencia.

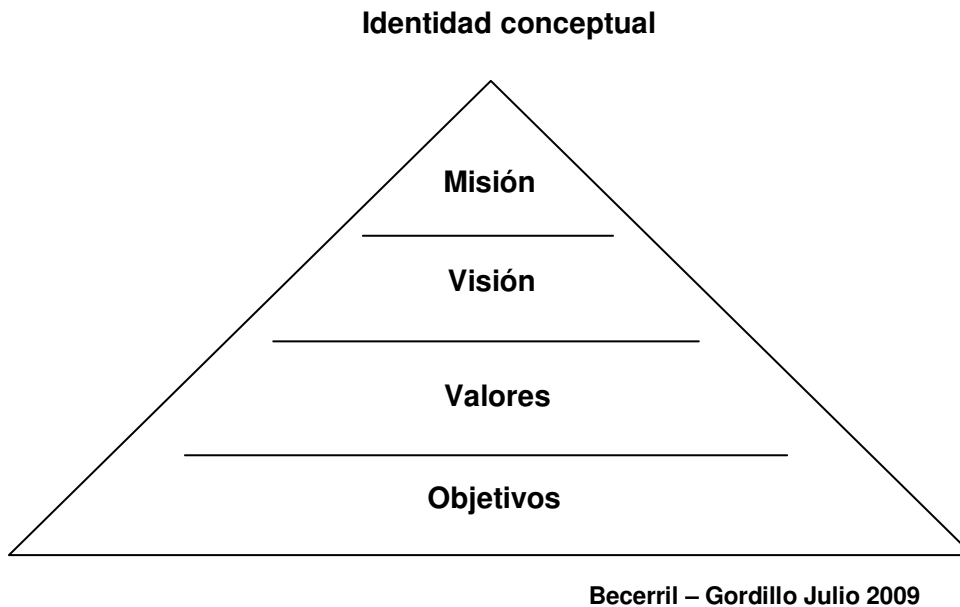
Todas las organizaciones nacen con unos objetivos básicamente similares. Sin en cambio, la razón va tomando tintas diferentes cuando se definen las estrategias y los medios a utilizar para conseguir tales fines. Es a partir de esto cuando las empresas van dándole sentido a su existencia.

Las organizaciones del sector ambiental, como los centros de educación ambiental del Distrito Federal, siendo estos el caso de la investigación, han descubierto la necesidad de comunicar los servicios ofrecidos como si se tratara de productos de marca, si quieren transmitir una imagen coherente, deben empezar con su imagen al interior.

³⁴ Ibídem, Alonso Rodrigo, Pág. 10.

2.1 Identidad conceptual

Como ya se menciona la identidad corporativa se divide en identidad conceptual e identidad visual. Ambas crean una personalidad, cada una de ellas aporta otros componentes importantes.



A continuación se describirá cada uno de estos elementos, ejemplificando así su descripción.

2.1.1 Misión

La misión es uno de los elementos esenciales en la identidad conceptual, responde básicamente a las preguntas ¿Qué hace la organización y por qué existe? Es una dirección instructora global y es la razón de ser de la misma. Los autores Sergio Hernández y Alejandro Pulido³⁵ consideran a la misión no como una meta estrecha sino una dirección orientadora general, al definirla se determina la estructura de la organización, pues es el núcleo de esta, en ella se encuentra el propósito.

La misión proporciona la guía para desarrollar la estrategia, definir factores críticos de éxito, buscar oportunidades clave, seleccionar la asignación de recursos, complacer a clientes e interesados en la empresa.

Es la síntesis de la mirada de los empleados y clientes, como debieran ser sus productos y servicios quiénes son los clientes y el valor aportado a ellos.

³⁵ Hernández Sergio, Pulido Alejandro, *Visión de Negocios de tu Empresa*, Pág. 27.

La misión se desarrolla con base en los valores centrales de la empresa, debe distinguir entre el negocio de la organización y el entorno. Es una herramienta orientadora para el personal de la organización. Ayuda a tomar decisiones y saber el camino a seguir.

Una misión opera mejor cuando se basan en el pasado y proyectan ese pasado al futuro. Y se convierte más esencial e inspirador cuando se centran menos en la labor de la empresa. Aún más, cuando se concentran en la acción aplicada a los clientes clave y cómo les afectará.

La misión toma el papel de guía para los empleados, directores de una organización, aclara el quehacer en la organización y el propósito de ello.

Ejemplo:

Similitudes	CECADESU	Bimbo	Diferencias
Tanto el CECADESU como Bimbo mantienen su misión en lo que hacen y porque existen, para darle al público una imagen de ser organizaciones comprometidas con su quehacer cotidiano.	<i>Impulsar procesos de educación, capacitación y comunicación para lograr una sociedad informada que participe activamente en la preservación y la restauración del medio ambiente, así como en el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.</i>	<i>Elaborar y comercializar productos alimenticios, desarrollando el valor de nuestras marcas. Comprometiéndonos a ser una empresa: Altamente productiva y plenamente humana. Innovadora, competitiva y fuertemente orientada a la satisfacción de nuestros clientes y consumidores. Líder internacional en la industria de la planificación, con visión a largo plazo.</i>	En el primer ejemplo se muestra a una organización perteneciente al gobierno, la cual brinda seguridad ante los problemas en el medio ambiente, por lo tanto, no vende un producto ofrece educar, capacitar y comunicar a la sociedad sobre estas dificultades, en el caso contrario, Bimbo siendo una organización meramente comercial, su misión está destinada a ser una empresa líder internacional en la venta de pan.

Becerril – Gordillo Junio 2009

Se tomaron estas dos organizaciones porque el CECADESU es parte importante en la investigación y Bimbo es una empresa reconocida a nivel nacional y mundial.

2.1.2 Visión

Mientras tanto, la visión proviene de la inquietud de la organización en un futuro. Al crearla se toma en cuenta el ambiente, la información del mercado y la percepción de las tendencias a futuro. “Es el sueño máspreciado a largo plazo. Es la luz que ilumina el camino y le da un sentido estratégico a los planes, programas, proyectos, acciones y decisiones de negocios”³⁶.

A pesar de ser solamente percibida la visión, se debe plasmar por escrito, porque crea un sueño en el cual todos participan, permite la coordinación, ayuda en la toma de decisiones, crea un constante reto a superarse como persona y como organización.

Ejemplo:

Similitudes	CECADESU	Cooperativa de Trabajadores Pascual	Diferencias
La visión de ambas organizaciones está encaminada a quienes serán, el propósito de la organización y con que lograrán su cometido.	<i>Ser el organismo articulador del esfuerzo nacional en el fomento y promoción de una cultura ambiental que se traduzca en acciones concretas para alcanzar el desarrollo sustentable.</i>	<i>Mejorar la organización cooperativa con nuevas plantas de producción, de la mejor tecnología y con gran calidad humana, que posibilitará hacer un producto y dar un servicio al cliente de máxima calidad, bajo el estandarte de “Lucha, Cooperación y Superación” de todos sus integrantes.</i>	La primera organización se dedica a la cuestión de servicio en pro del medio ambiente y la segunda es más comercial, en ambos casos queda clara la existencia de la visión en la organización.

Becerril – Gordillo Junio 2009

Se vuelve a tomar el CECADESU como ejemplo por la simple razón de ser una parte importante de la investigación, Cooperativa Pascual es una organización mexicana con grandes alcances en los recientes años. Parte de su visión se debe a la superación lograda y aún siguiendo en el camino.

³⁶ Ibídem, Hernández, Pulido, Pág. 22.

2.1.3 Valores

Los valores son principios de comportamiento subjetivos, ellos son la guía para llevar a cabo diversas acciones y al ser colectivos son motivaciones globales.

Son definidas como “convicciones que tienen las personas y que conforman sus puntos de vista de lo que es y debe ser importante, bueno o malo, correcto o equivocado. Son al mismo tiempo, las fuentes últimas de la motivación de cada conducta consciente o inconsciente”³⁷.

Los valores tienen un perfil subjetivo porque determinan el comportamiento del sujeto y por lo tanto son asimilaciones individuales de la cultura organizacional. Cada persona tomara los valores, los internalizará y hará uso de ello de acuerdo a su propia cultura, pero al ser similares los valores del hombre con los de la organización se forma una visión colectiva, tomándose como motivaciones colectivas.

Ejemplo:

Similitudes	CECADESU	Grupo Modelo	Diferencias
Valores como honestidad, respeto y responsabilidad son similares entre las dos organizaciones, ante todo debe existir este “deber ser” pues, las organizaciones dependen de la aceptación de la sociedad.	<i>Compromiso Responsabilidad Solidaridad Respeto Equidad Honestidad Justicia Tolerancia</i>	Honestidad. <i>Actuamos con rectitud e integridad, manteniendo un trato equitativo con todos nuestros semejantes</i> Lealtad. <i>Formamos parte de la “familia Modelo”, conduciéndonos de acuerdo a los valores y objetivos empresariales de la organización.</i> Respeto. <i>Guardamos en todo momento la debida consideración a la dignidad humana y a su entorno.</i> Responsabilidad.	Los valores de CECADESU fueron extraídos del lema ¿Quiénes somos?, y de los programas realizados, pues como tal los valores no aparecen; todo está incluido en su página Web, a diferencia de CECADESU, en Grupo Modelo si están plasmados los valores dentro de la identidad conceptual.

³⁷ Ibídem, Hernández, Pulido, Pág. 36.

		<p><i>Cumplimos nuestro deber, haciendo nuestras las políticas y disposiciones de la empresa.</i></p> <p>Confianza.</p> <p><i>Nos desempeñamos con exactitud, puntualidad y fidelidad para fortalecer nuestro ambiente laboral.</i></p>	
--	--	--	--

Becerril – Gordillo Junio 2009

Como ya se había mencionado en CECADESU no están establecidos los valores como organización llevan a cabo, sin embargo en Grupo Modelo sí, pues son una empresa reconocida tanto a nivel nacional como internacional por la venta de sus diversos productos cerveceros.

2.1.4 Objetivos

Se debe entender por objetivo, sencillamente, el fin hacia el cual se orientan las acciones de una organización. Son las metas para cumplir la misión, establecen tiempo de cumplimiento, deben ser reales y alcanzables, medibles y justificables.

Coexisten estrategias para lograr los objetivos implicando una toma de decisión o mejor conocida como plan de acción siendo el conjunto de tácticas o acciones para llevar a cabo la estrategia y realizar los objetivos; no olvidando cada una de las tácticas implica una acción específica o viceversa. En ocasiones existirán uno o varios objetivos.

Ejemplo:

Similitudes	CECADESU	ISSSTE	Diferencias
Son dos organizaciones dedicadas al bien común de la sociedad, en el caso de CECADESU, sus objetivos van destinados a	<i>Dirigir y coordinar los procesos de educación, capacitación y comunicación, para la preservación del equilibrio ecológico, la</i>	<i>Fomentar la transparencia y rendición de cuentas; así como inhibir las conductas ilegales en el servicio público.</i> <i>Contribuir al</i>	Si bien los objetivos pueden ser uno o varios como anteriormente se dijo, se encontró la diferencia entre estos, el CECADESU cuenta con uno sirviéndole para mejorar en la

<p>dirigir coordinar y fomentar procesos para detener el deterioro ecológico con ayuda de la sociedad y el ISSSTE a ofrecer y garantizar servicios para la sociedad.</p>	<p><i>protección del medio ambiente, y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales del país, y contribuir a la formación de una sociedad informada, sensible y consciente, del medio ambiente, logrando que la capacitación para el desarrollo sustentable, la educación ambiental y la comunicación educativa fomenten una cultura ambiental.</i></p>	<p><i>fortalecimiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y pensionados, sin poner en riesgo la solvencia del Fondo de Préstamos Personales.</i></p> <p><i>Garantizar la protección en materia pensionaria a los servidores públicos y sus familiares, durante su vida laboral, retiro y muerte.</i></p> <p><i>Fortalecer el desarrollo comercial del ISSSTE ofreciendo a los derechohabientes y público en general, bienes de consumo y medicamentos a precios competitivos del mercado mejorando el poder adquisitivo de los trabajadores.</i></p> <p><i>Ofrecer servicios turísticos a los derechohabientes con una mayor diversificación a precios accesibles.</i></p> <p><i>Ofrecer a los trabajadores al servicio del Estado, acceso a</i></p>	<p>toma de decisiones a futuro mientras el ISSSTE se enumera con 12, en la página Web de esta institución se localiza los objetivos institucionales antes mencionados, con el fin de mejorar los servicios y productos de la organización a futuro.</p>
--	---	--	---

		<p><i>un crédito hipotecario durante su vida laboral, sin detrimento del poder adquisitivo de los aportantes.</i></p> <p><i>Contribuir a mejorar las condiciones de salud de la población derechohabiente mediante programas de promoción de la salud, prevención de enfermedades y atención médica integral.</i></p> <p><i>Proporcionar servicios de salud oportunos y de calidad a través de una adecuada y suficiente infraestructura física y humana.</i></p> <p><i>Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que laboran en la administración pública federal al ofrecer servicios de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil que promueven su desarrollo integral.</i></p> <p><i>Fomentar una política de servicios culturales,</i></p>	
--	--	---	--

		<p><i>recreativos y deportivos que contribuyan al cuidado físico y mental de la derechohabiente, a fin de que el aprovechamiento del tiempo libre sea un componente en su desarrollo humano, familiar y social.</i></p> <p><i>Mejorar la administración y gestión institucional de los procesos para el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios, elevando la satisfacción de los derechohabientes.</i></p> <p><i>Desarrollar una función financiadora de los servicios de salud, que otorgue asignaciones presupuestarias por resultados y procure el equilibrio y la estabilidad financiera del Seguro de Salud.</i></p>	
--	--	---	--

Becerril – Gordillo Junio 2009

Una situación negativa hallada dentro de la formalización de los objetivos en las organizaciones es precisamente la falta de estos, la mayoría cuenta con misión, visión y valores y ciertamente en algunas instituciones de gobierno se hallan los objetivos.

El valor identitario de una organización, aplicada a un producto o servicio se ha convertido en el activo más importante de la misma. Puede crearse o cambiarse con relativa facilidad al producto o servicio pero la identidad asociada a éstos les otorga caución de competitividad.

La idea de plasmar una constancia gráfica de la organización nace de este valor identitario conceptual, todo debe estar conjuntamente en armonía para no generar conflictos de identificación en sus públicos tanto internos como externos.

El hecho de estampar es una acción dirigida a la identificación y a la comunicación.

2.2 Identidad visual

La segunda parte de la identidad corporativa es la identidad visual, definida como la “forma tangible en el que se presenta la organización” es la manera por la cual la conocemos de manera palpable. Pues en palabras del autor Joan Costa es un “conjunto que integran los signos básicos de la identidad como el logotipo, el símbolo, los colores distintivos”³⁸.

Cada uno de los elementos antes mencionados, es utilizado de manera subjetiva por la organización en general, algunas los establecerán de manera formal, otras sólo los conocerán pero no hacen uso de ellos por no estar establecidos.

Sin embargo, es necesario mantener una coherencia visual en todos los medios de comunicación de la empresa. Es su carta de presentación, de ésta identidad dependerá la imagen a formar de la organización.

Lo anterior deriva del significado de la imagen corporativa es meramente una estructura mental cognitiva formada por medio de las sucesivas experiencias de las personas con la organización. Está conformada por un conjunto de atributos permitiéndole identificarse como sujeto social y diferenciarse de las demás organizaciones del sector.

“Henderson Britt define a la imagen como el retrato mental que la gente se hace con respecto a productos, organizaciones”³⁹. Por lo tanto, una organización no puede crear una imagen. Sólo un público es capaz de hacerlo, al seleccionar de manera consciente e inconsciente las ideas e impresiones basadas en esa imagen.

La imagen de la organización no es del todo cierta, es la representación que el público se hace de ella, así como de sus marcas y servicios, todo ello a partir de su experiencia y observación.

³⁸ Ibídem Costa Joan, Pág. 99.

³⁹ <http://www.rppnet.com.ar/identidad.htm> 10 de abril 09 21:42 PM. Título de consulta: La identidad corporativa.

Así es el conjunto de asociaciones de la empresa u organización adquiridas por un individuo; o como lo define Berstein: “el resultado neto de experiencias impresiones, creencias, sentimientos y conocimientos que un cierto público objetivo tiene de una institución”⁴⁰.

Es el resultado de todos los sentidos, conjugado con lo emocional y psicológico, transmitiendo una identidad.

La razón radica en la manera de orientar la percepción del público en su imagen formada por si mismo y guarde relación con la identidad de la organización.

Algunas de las razones del cuidado de la imagen de la organización, según Joan Costa son en primera destacar la verdadera identidad de la organización. Después transmitir notoriedad y prestigio, para posteriormente reflejar la auténtica importancia y dimensión de la organización. Conseguir una opinión pública favorable. Y por último organizar el futuro de la organización.

En síntesis, se trata de posicionar la organización en la mente de los públicos elegidos de la misma manera como se inserta un producto en un mercado determinado. La identidad corporativa ha de ser tangible, visible y omnipresente. Todo lo hecho en la organización debe ser una afirmación de su identidad, por ejemplo en sus productos, edificios, material de comunicación; desde los anuncios hasta los manuales de instrucciones, deben de reflejar exactitud y los objetivos planteados.

Se debe observar la identidad a través del comportamiento de la empresa, es decir, con su personal o con quienes entre en contacto, incluyendo clientes, proveedores y demás personas. Lo anterior es importante especialmente con empresas de servicios carecientes de productos tangibles, donde sus acciones, actitudes y estilos acentúan su identidad.

Con todo lo dicho anteriormente, se procede enumerar los ejes fundamentales gestores de la identidad visual.

⁴⁰ Ibídem, Alonso Rodrigo, Pág. 14.

2.2.1 Nombre comunicativo

Es la identificación de la organización, quién, qué y cómo. Existen diferentes tipos, entre ellos se encuentran:

- Descriptivos: atributos de identidad de la organización



El Instituto Mexicano del Seguro Social, al ver claramente sus siglas la mayoría de la población denota su significado, y da particularidades de la organización.

En el caso de Apple el imagotipo acompañado denota una manzana, se puede tomar dos opciones de la misma, la primera porque la palabra en inglés Apple significa manzana en español o dos la manzana mordida hace alusión a Adán y Eva en el paraíso terrenal explicando al producto como la fruta prohibida o pocos tienen acceso a esta.

- Simbólicos: alusión a una imagen literaria.

El imagotipo es representada por una manzana, se puede dar cuenta por la clásica mordida y la forma. Los colores prendidos de este imagotipo representa la variedad en sus productos

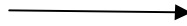


El imagotipo es representada por una manzana, se puede dar cuenta por la clásica mordida y la forma. El color negro del imagotipo representa la seriedad de la organización en cuanto a la venta de sus productos.

Tanto del primer logo como del segundo, el nombre Apple se mantiene igual. Apple escrito en idioma Inglés significa manzana.

En el caso de Apple el imagotipo acompañado denota una manzana, se puede tomar dos opciones de la misma, la primera porque la palabra en inglés Apple significa manzana en español o dos la manzana mordida hace alusión a Adán y Eva en el paraíso terrenal explicando al producto como la fruta prohibida o pocos tienen acceso a esta.

- Patronímicos: alusión al nombre propio de una personalidad clave de la organización.



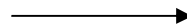
El nombre viene porque es el apellido del dueño de tiendas Martí, el señor *Domingo Martí Riera*, dejando claro la alusión al nombre de una personalidad clave de la organización.

- Toponímicos: alusión al lugar de origen o área de influencia.

El nombre toponímico de la UNAM radica en la alusión que ésta hace a su lugar de origen, entiéndase como la Universidad Nacional Autónoma de México.



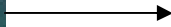
- Contracciones: construcción mediante iniciales o fragmentos.



La fragmentación de Banamex hace alusión a la denominación Banco Nacional de México.

Otro ejemplo presentado a continuación es el CECADESU:

Nombre de la contracción
CECADESU, Centro de
Educación y
Capacitación para el
Desarrollo Sustentable.



Nombre comunicativo de
contracción pues evoca
fragmentos del nombre de la
institución.

2.2.2 Logotipo corporativo

La creación del logotipo en una organización implica una mera señal para ayudarle a alcanzar objetivos, define la imagen de la organización. Aparecerá en todo y cada uno de los elementos publicitarios y así unificar tanto a la organización como a sus públicos.

“El logotipo es la forma particular que toma una palabra escrita, o una grafía – generalmente un nombre o un conjunto de palabras –, con la cual se designa y al mismo tiempo se caracteriza una marca comercial, un grupo o una institución”⁴¹.

El logotipo tiene en sí mismo un significado muy limitado, tampoco es conveniente modificarlo cada cuando se cambie de propietarios. La mayoría de los logotipos tienen cómo objetivo reflejar la identidad corporativa de una empresa y tiene una relevancia fundamental en el éxito de ésta.

El ejemplo presentado es el de la SEMARNAT:



Tanto el CECADESU como la SEMARNAT, mantienen una relación muy estrecha pues el primero es un organismo descentralizado del segundo, por ello los ejemplos, pues son clara muestra de la presencia visual en su identidad, al formar parte del gobierno, estas instituciones deben tener elementos de distinción ante otras secretarías en el caso de la SEMARNAT y ante otras organizaciones como el CECADESU.

⁴¹ Ibídem. Costa Joan. Pág. 74.

2.2.3 Imagotipo corporativo

La marca icónica o imagotipo es el símbolo característico de una empresa, de un organismo o de una institución.

A la hora de diseñar un imagotipo se debe tener en cuenta varios factores:

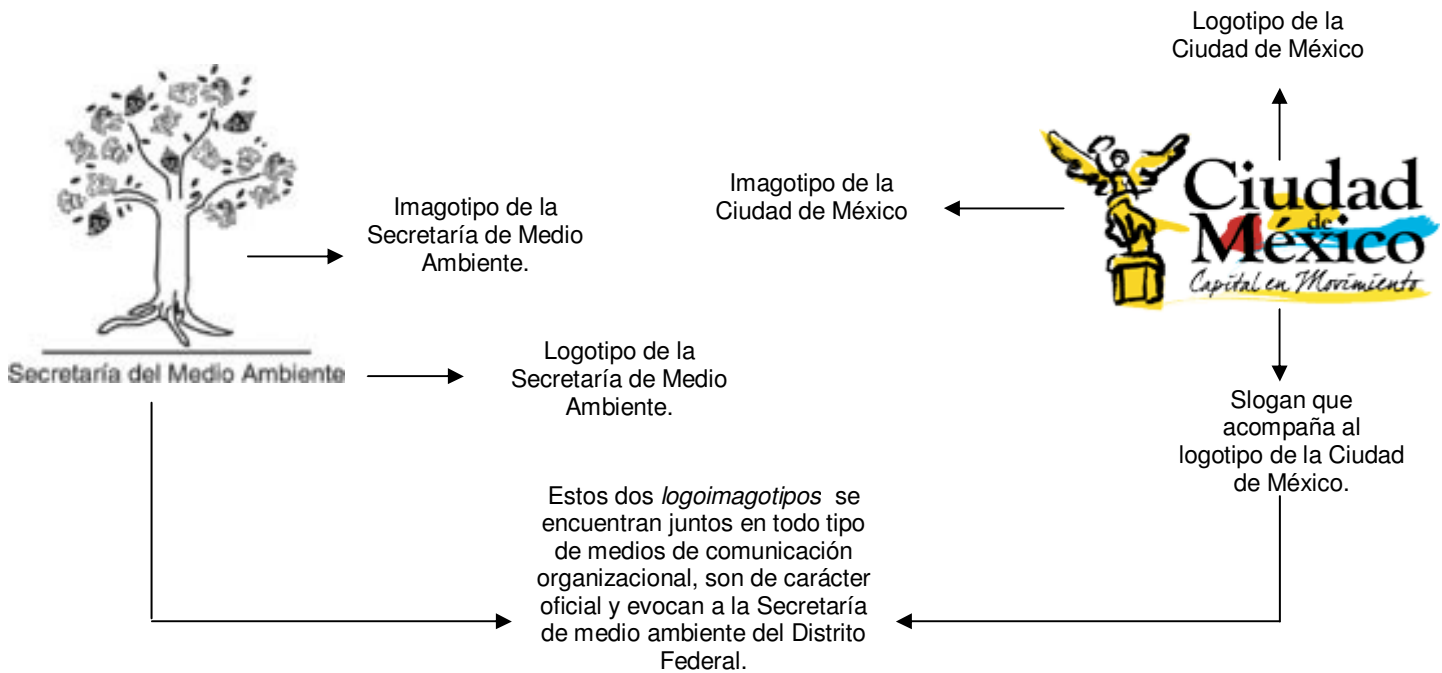
1. La posibilidad de ampliación o reducción del símbolo sin que éste pierda sus características formales. Para ello es conveniente, después de crear un imagotipo, fotocopiarlo ampliando y reduciendo su tamaño para observar cómo se comporta en distintas dimensiones.

Se debe recordar que la marca se utiliza tanto en los membretes de los impresos comerciales como en los grandes rótulos de las fachadas.

2. La esquematización de las formas. Un imagotipo no es un dibujo artístico. El diseñador debe buscar la síntesis formal y crear una imagen en la que prevalezcan las características más significativas de aquello que se quiere representar⁴².

Un imagotipo puede llegar a identificar algo, pero la identificación no es inmediata, sino mediata, es segunda no primera, la percepción del imagotipo puede tardar en grabarse en la memoria de la gente, pero hay que recordar, la gran mayoría vincula tanto a la imagen como al nombre.

Ejemplo:



⁴² <http://www.tecnica80sinaloa.edu.mx/MaterialEducativo/Artes/Articulos/05Imagotipo.pdf> 10 de abril 09 22:51PM.

En el plano de las organizaciones se discute una cultura de comunicación; comunicarse es establecer una plática con otros donde ambos dicen algo, por lo tanto la escucha se convierte en un punto clave.

Porque entre el oír y hablar hay una gran diferencia, oír no implica la voluntad y escuchar implica intercambio.

La mayor parte de las actividades del ser humano se desarrolla a través de la comunicación, ya sea intrapersonal, interpersonal o colectiva. Gracias a la comunicación se relacionan ya sea en grupos o individuos.

La comunicación dentro de las organizaciones, favorece la coordinación de actividades entre los individuos participantes y posibilita el alcance de metas fijadas.

Es importante tomarla en cuenta, pues cuando una organización no se comunica bien tiene probabilidad de fracasar en sus objetivos.

La comunicación interna forma parte de un sistema establecido por la misma corporación; con esto es necesario contar con una adecuada interacción entre ellas, para el buen funcionamiento y desarrollo de la misma. Esta interacción se desarrolla a través de relaciones personales e institucionales. En la medida en que la comunicación sea efectiva, la interacción lo será también. La comunicación actúa como red de las relaciones interpersonales e interinstitucionales.

2.3 La cultura y la identidad corporativa vista en el individuo, en los medios de comunicación y en los centros de educación ambiental.

Anteriormente se ha hablado de la cultura y la identidad como dos conceptos muy diferentes pero ambos trabajan para moldear una personalidad única, con base en características primordiales como los valores, objetivos, costumbres, entre otros, llevan a cabo la difícil tarea de consolidar a todos los involucrados dentro de una organización.

El individuo como tal tiene la capacidad de decidir y elegir un sello característico de él, así se desarrollará dentro de un grupo pequeño, mediano o grande según sus influencias ó intereses, para apuntalarse con aquellos de interés común.

La razón de ser de cada individuo va de la mano con las funciones desempeñadas a lo largo de su vida, la cultura propia influye en la creación de una identidad, el individuo busca medios capaces de intervenir en la búsqueda de esta identidad propia, por ello, es común en el humano escrutar en organizaciones referentes a sus intereses, capacidades y costumbres.

La organización juega un papel importante dentro de la sociedad, muy independiente de ser el medio de manutención social, muchas organizaciones juegan un papel comercial y otras el de ofrecer servicios benéficos para todos.

En este caso las organizaciones involucradas como los centros de educación ambiental son la premisa de un grupo de individuos reunidos para crear estrategias de protección y conservación del medio ambiente y los recursos naturales, con ayuda de los educadores ambientales capacitados para comunicar a la sociedad sobre los riesgos y prevenciones del deterioro ambiental.

Ellos llevan a cabo la labor de crear conciencia y fomentar valores con el mero propósito de llevar una mejor vida beneficiando tanto al individuo como al medio el cual habita.

Los educadores ambientales necesitan de una serie de medios de comunicación que acompañen la tarea de todos los días. Los medios de comunicación son el canal para transmitir un determinado mensaje a un establecido público o la sociedad en general, por lo tanto, la elección del o los medios a utilizar es una decisión de suma importancia porque repercute directamente en los resultados obtenidos con ella.

Los recursos y tecnología dentro de la organización deben ser indispensables para su quehacer diario, con la ayuda de los medios organizacionales de comunicación los educadores ambientales dentro de los centros de educación ambiental pueden crear vías de acceso a información, comunicar y educar mediante nuevos espacios tecnológicos, sin dejar a un lado su habitual medio de aprendizaje, simplemente se trata de darle la mayor utilidad a los medios existentes y crear otros sin el mayor presupuesto si no serán funcionales para la organización.

La creación de una identidad para los centros de educación ambiental, radica en la forma de actuar de ellos. En la sociedad mexicana principalmente en el Distrito Federal, hay grupos de individuos que no conocen el significado de un centro de educación ambiental, quizá porque estos no han tomado medidas más *comunicativas* para darse a conocer. Incluso el reconocimiento de una institución federal como lo es el CECADESU, es un tanto desconocido por parte de la sociedad y de los mismos centros de educación.

La importancia de esta investigación radica en crear un plan de comunicación interna funcional permitiéndole a los centros de educación ambiental conocer los planes y programas impartidos por el CECADESU, así como formalizar una identidad de estos centros de educación ambiental para un mejor desarrollo y funcionamiento para con la sociedad.

Organizaciones como el CECADESU ó los centros de educación ambiental, se manejan como organismos descentralizados, en México operan como el *nuevo federalismo*, porque son movimientos en busca de otorgar mayor autonomía económica, política y social. Estos movimientos también buscan una mayor democracia, una mayor participación, una mayor funcionalidad y amplios resultados.

Llevar a cabo el trabajo público se ha vuelto muy complejo, se ha buscado formas de organizar estas actividades, en algunos casos los sistemas fuertemente centralizados obtienen una buena planificación y un excelente control pero en otras la gestión producida es visiblemente ineficiente.

La actuación más pertinente corresponde a un proceso dinámico, relativo, funcional y contextualizado, obviamente respetando la fase legal, administrativa y política influida en dichas organizaciones.

Con todo esto se busca juntar esfuerzos tanto del gobierno federal al cual pertenece el CECADESU, como a instancias locales como la Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental y la Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Federal, de dichas organizaciones dependen los centros de educación ambiental, órganos de interés para esta investigación.

Capítulo 3. La relevancia de los organismos federales y locales

La cuestión de los asuntos de descentralización en relación a las responsabilidades, facultades y atribuciones del gobierno federal no es particularmente nueva en México. Es un tema usual en el gobierno, en el Congreso, e incluso en algunos círculos académicos. Sin embargo, la población participante en el tema se diferencia en visiones opuestas y diversas, hay quienes consideran al Estado mexicano como un sistema centralizado, hasta los partidarios de las decisiones de política pública lo consideran de interés nacional (y desde luego cambian de acuerdo a las agendas construidas por cada administración).

Entendemos a un organismo descentralizado como la “Entidad de la Administración Pública Paraestatal creada por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cualquiera que sea la estructura legal que adopte, constituida con fondos o bienes provenientes de la Administración Pública Federal; su objetivo es la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la nación, la investigación científica y tecnológica y la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social”⁴³.

De algún modo las implicaciones (políticas, económicas, sociales y ambientales) son temas de principal relevancia, el estado mexicano siempre ha descentralizado facultades y atribuciones permitiéndole la creación y marcha de instrumentos novedosos para enfrentar problemas, y satisfacer las demandas de una sociedad de complejidad creciente.

Mientras se este otorgando de las facultades para definir sus propias características de desarrollo; en el ámbito ambiental principal factor de importancia en las altas esferas del país, se puede revelar la verdad sobre el desarrollo sustentable, además de permitir construir una nueva relación entre el Estado y la sociedad, donde los grupos sociales adquieren un mayor protagonismo.

“La descentralización de las atribuciones ambientales que posee la federación hacia los estados de la República responde a la demanda de una mayor participación (y una participación más informada) de los actores locales, y es congruente con el principio de

⁴³ <http://www.definicion.org/organismo-descentralizado> 13 de abril 09 13:39 PM. Título de consulta: Definición de organismo descentralizado.

“pensar globalmente y actuar localmente” que ha inspirado desde finales de la célebre década de los sesenta del siglo XX la reflexión y acción ambiental⁴⁴.

Uno de los componentes favorables a la construcción de capacidades de gestión ambiental es el saber local. México ha ido construyendo su manera de hacer trabajo ambiental, también se han creado tanto en el Distrito Federal como a nivel nacional, centros e institutos del conocimiento, instituciones de educación superior, formando profesionales relacionados con la gestión ambiental, y grupos organizados de la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales), asumiendo posturas responsables ante la necesidad de contribuir a la conservación del medio ambiente, y de modificar las conductas y acciones negativamente en el entorno.

Por lo tanto existen disposiciones legales aplicadas en el territorio, esto con el afán de respetar autonomía de esferas y jurisdicción de las autoridades; así, entonces, existen las normas legales de aplicación obligatoria para toda la República Mexicana: llamadas leyes federales (por ejemplo la Ley general del equilibrio ecológico y protección al ambiente por parte de la SEMARNAT); luego las normas jurídicas de aplicación propia para cada estado de la República Mexicana: llamadas leyes estatales o locales (por ejemplo la Ley de protección a los animales para el Distrito Federal); y por último se hallan las normas jurídicas para cada municipio de un Estado: llamadas leyes municipales (por ejemplo la Ley de Hacienda Municipal).

Estas últimas ‘no hacen mucho ruido’ en cuanto a la investigación, serán válidas tanto las federales como las locales o estatales, mediante actividades destinadas a satisfacer necesidades de interés general en forma obligatoria, regular, continua, uniforme y en igualdad de condiciones, para la población del Distrito Federal trabajando a través de los centros de educación ambiental y así tengan acceso a los beneficios de la educación ambiental mediante sus servicios públicos, con el propósito de resguardar y preservar el medio ambiente.

Los centros de educación ambiental se caracterizan por ser considerados como focos promotores de alternativas para desencadenar y apoyar procesos de educación ambiental en la enseñanza formal y no formal por lo cual deberían ser catalizadores de experiencias viables y de las posibilidades de mejora de la vitalidad de la comunidad, además de

⁴⁴ http://www.idrc.ca/en/ev-137337-201-1-DO_TOPIC.html 13 de abril 09 14:19 PM. Título de consulta: Agenda 21 y la descentralización en México. Autor: Rafael Robles de Benito, Julia Carabias Lillo y Alfredo Arellano Guillermo.

contribuir a promover experimentos pedagógicos, así como generar y difundir nuevos conocimientos.

Por tanto se plantea la cuestión ambiental como un proceso de formación e información social, orientado al desarrollo de la conciencia crítica y reflexiva del hombre.

Además de ser una parte fundamental dentro los organismos federales y locales, la educación ambiental es una norma seguida por el ciudadano para tener un mejor cuidado tanto del medio ambiente como de los recursos naturales, a fin de cuentas esto es herencia del mundo para toda la sociedad.

La labor aquí será a través de la comunicación organizacional, crear estrategias de comunicación para los centros de educación ambiental y así obtener mejores resultados entre estos y la SMA del Distrito Federal y el CECADESU.

Con el fin de coordinar esfuerzos garantizando buenos resultados en cuanto al cuidado del medio ambiente y preservación de los recursos naturales, incluso en la reversión del deterioro ambiental, se han creado instituciones de carácter federal como la Secretaría de medio ambiente y recursos naturales con ayuda del CECADESU, para asentar su labor en impulsar una política nacional de protección ambiental.

En tanto la Secretaría de medio ambiente del gobierno del Distrito Federal quienes mantienen una relación directa con los centros de educación ambiental, llevan a cabo la labor emanada de la SEMARNAT, siendo estos de carácter directamente estatal.

A pesar de ser instituciones sin cuestiones en común, existen sustentos económicos de por medio, entrelazándolos en sus labores cotidianas.

En este capítulo se conocerá cada una de las instituciones implicadas en el caso de los centros de educación ambiental, así como la aplicación y relación en la comunicación organizacional, además de mostrar la problemática perteneciente a estos.

3.1 SEMARNAT

El deterioro ambiental palpable en la sociedad ha contribuido a la búsqueda de opciones reales ante la expectativa de un mejor futuro para las próximas generaciones. Procurando concientizar la importancia y necesidad de un entorno sustentable, como vía de una mejor calidad de vida y cuidado del medio ambiente, la Secretaria del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) propone⁴⁵:

⁴⁵ SEMARNAT, *La dimensión ambiental en educación y capacitación. Logros y retos para el desarrollo sustentable*. Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable, México D.F. Pág. 14.

- Coordinar, concertar y ejecutar proyectos de formación, capacitación y actualización para mejorar la capacidad de gestión ambiental y uso sustentable de recursos naturales.
- Estimular que las instituciones de educación superior y los centros de investigación realicen programas de formación de especialistas, proporcionen conocimientos ambientales e impulsen la investigación científica en la materia; promover que los organismos de promoción de la cultura y los medios de comunicación social contribuyan a la formación de actitudes y valores de protección ambiental y de conservación de nuestro patrimonio natural.
- Y en coordinación con la Secretaría de Educación Pública (SEP), fortalecer los contenidos ambientales de planes y programas de estudios y los materiales de enseñanza de los diversos niveles y modalidades de educación.

Ahora bien, como antecedentes de la política ambiental en México se halla:

40's
Promulgación de la Ley
de Conservación de
Suelo y Agua.

70's
Se promulgó la Ley para
Prevenir y Controlar la
Contaminación
Ambiental.

1972
Da pauta a la primera respuesta
directa de organización
administrativa del gobierno
federal para afrontar los
problemas ambientales del
desarrollo desde una visión
higiénica, al instituirse la
Subsecretaría para el
mejoramiento del ambiente en la
Secretaría de Salubridad y
Asistencia

1940 a 1980
La táctica de desarrollo nacional
se concentró en la
industrialización sustituyendo la
importación, mediante la
intervención directa del Estado en
la economía, se contuvo la
protección de un mercado
interno. Ésta sometió el avance
de los demás movimientos
económicos, específicamente el
sector primario, forjó un prototipo
de explotación agotadora y
amplia de los recursos naturales,
asimismo un desarrollo urbano
industrial sin prever las
consecuencias ambientales, sin
normalizar acertadamente los
resultados en cuestión al manejo
de residuos, emisión de
contaminantes a la atmósfera o a
los cuerpos de agua.

S
E
M
A
R
N
A
T

Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009

1982

la política ambiental mexicana adquirió un enfoque sistémico modificando la Constitución, para nuevas instituciones con la precisión de bases jurídicas y administrativas de la política de protección ambiental. Asimismo fue creada la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE), para cumplir las Leyes y reorientar la política ambiental del país además que en este mismo año se promulgó la Ley Federal de Protección al Ambiente.

1987

Se autoriza al Congreso de la Unión legislar en cuanto a protección ambiental. Con base a leyes anteriores, en 1988 fue publicada la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LEEGEPA), la cual ha sido la plataforma de la política ambiental del país.

1989

Se fundó la Comisión Nacional del Agua (CNA) como autoridad federal para la administración del agua, protección de cuencas hidrológicas y vigilancia en el cumplimiento de las normas sobre el tratamiento del agua.

1992

Evolucionó la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) en la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y se crearon el Instituto Nacional de Ecología (INE) y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa).

1994

Se crea la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (Semarnap).

S
E
M
A
R
N
A
T

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

Tal institución es producto de la necesidad de prever el manejo de recursos naturales y políticas ambientales en México de manera integral, basándose en metas económicas, sociales y ambientales. Por lo tanto el concepto de "desarrollo sustentable" se despliega desde 1992. Así desaparece la Secretaría de Pesca (Sepesca) y la Semarnap trayendo como producto la siguiente estructura:

- Subsecretaría de Recursos Naturales.- Sus funciones anteriormente estaban en la SARH, SEDESOL.
- Subsecretaría de Pesca.- Sus funciones anteriormente estaban en la Sepesca.
- Instituto Nacional de Ecología, el cual dependía de la SEDESOL.
- Instituto Nacional de la Pesca, el cual dependía de la Sepesca.
- Instituto Mexicano de Tecnología del Agua, el cual dependía de CNA.
- Comisión Nacional del Agua (CNA).
- Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).
- Comisión para el Conocimiento de la Biodiversidad (CONABIO).⁴⁶

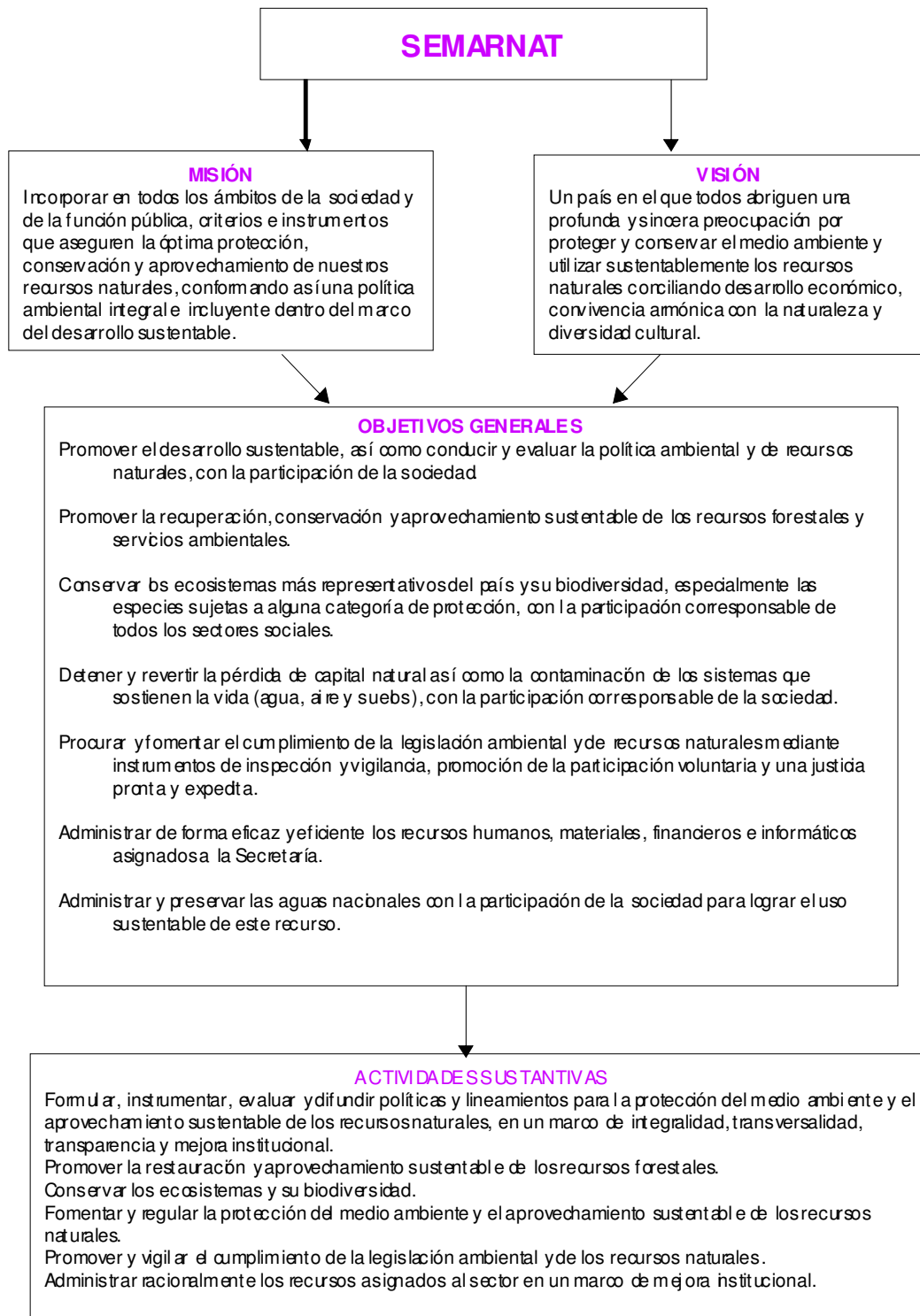
El 30 de noviembre del año 2000, se modifica la Ley de la Administración Pública Federal dando paso a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). Con el cambio se pretende hacer una gestión funcional la cual permita impulsar una política nacional de protección ambiental dando respuesta a la creciente expectativa nacional de protección a los recursos naturales además de incurrir en las causas de la contaminación y de la pérdida de ecosistemas y biodiversidad.

La SEMARNAT posee un nuevo diseño institucional con una nueva estructura donde la política ambiental es una política de estado, donde el medio ambiente adquiere gran importancia al instituirse como un tema transversal fijo en las agendas de trabajo de las tres comisiones de gobierno: Desarrollo Social y Humano, Orden y Respeto y Crecimiento con calidad.

Esta institución cuenta con un sólido soporte organizacional, tal como es la misión visión y objetivos generales que a continuación se nombrará⁴⁷.

⁴⁶ http://www.semarnat.gob.mx/queessearnat/Pages/quienes_somos.aspx 10 Abr. 09, 18:32 PM.

⁴⁷ <http://www.semarnat.gob.mx/queessearnat/Pages/misionvision.aspx> 10 Abr. 09, 18:40 PM.



Con este gráfico se sustenta la filosofía organizacional de la SEMARNAT, como se muestra en todo tipo de organizaciones se encuentra algún vestigio de trabajo comunicacional. A pesar de ser una institución de gobierno, la SEMARNAT, cuenta con una identidad corporativa.

Con base al significado de la misión dentro de una organización, la SEMARNAT pretende concientizar mediante criterios e instrumentos útiles a la población para conservar y preservar el medio ambiente y los recursos naturales, como ruta viable al desarrollo sustentable.

Con la visión resalta la necesidad de una concientización global, al menos en un panorama nacional, relativo a la sustentabilidad de recursos, producto del deterioro contante del ecosistema. Pretende enfocar su labor en un trabajo colectivo entre diversos sectores de la población y del medio ambiental.

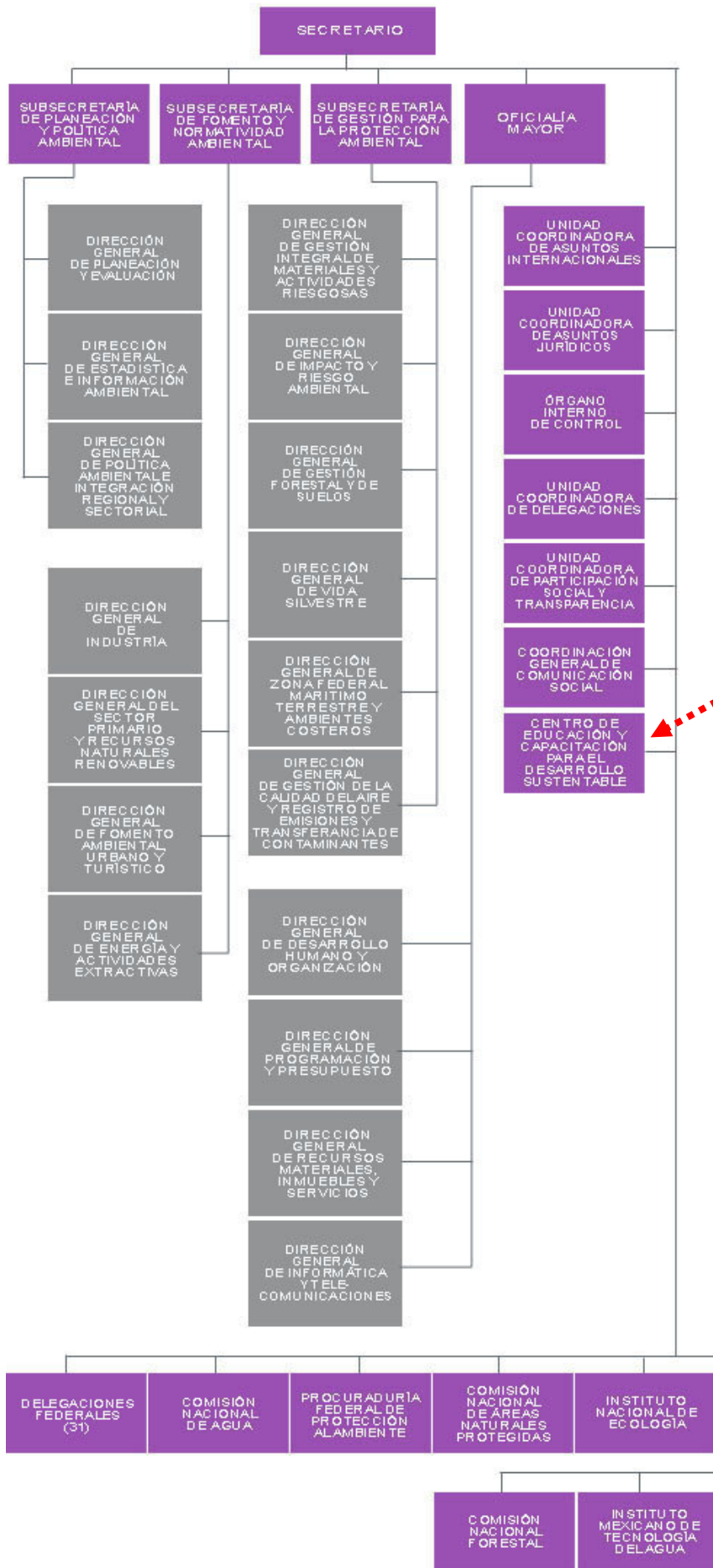
Los objetivos van de la mano de la visión organizacional por tanto cuenta con pautas a seguir en el transcurso de su labor como institución voceadora de la concientización ambiental al nombrar el desarrollo sustentable mediante la evaluación ambiental y el buen aprovechamiento de los recursos naturales. Conservando a su vez los ecosistemas con la participación comunal de la población la cual a su vez procurará fomentar a nuevas generaciones con la obediencia de la legislación y promoción de la participación voluntaria.

Por último menciona a las actividades sustantivas que serían las estrategias a realizar concluyentes con la misión, visión y los objetivos generales. Todas y cada una de ellas representan una metodología prevaleciente en SEMARNAT como es formular, evaluar, difundir dentro de un marco transversal a beneficio de la conservación ambiental.

Ahora bien, dentro de esta institución se encuentra con su estructura orgánica la cual deriva del Acuerdo donde se adjuntan orgánicamente las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado el 27 de enero del 2003⁴⁸.

La SEMARNAT cuenta con tres subsecretarías: Planeación y Política Ambiental; Fomento y Normatividad Ambiental y Gestión para la Protección Ambiental. Su funcionamiento puede representarse de la siguiente manera:

⁴⁸ <http://www.semarnat.gob.mx/queessemarnat/Pages/estructuraorganica.aspx> , 10 Abr. 09 20:14 PM.



CECADESU



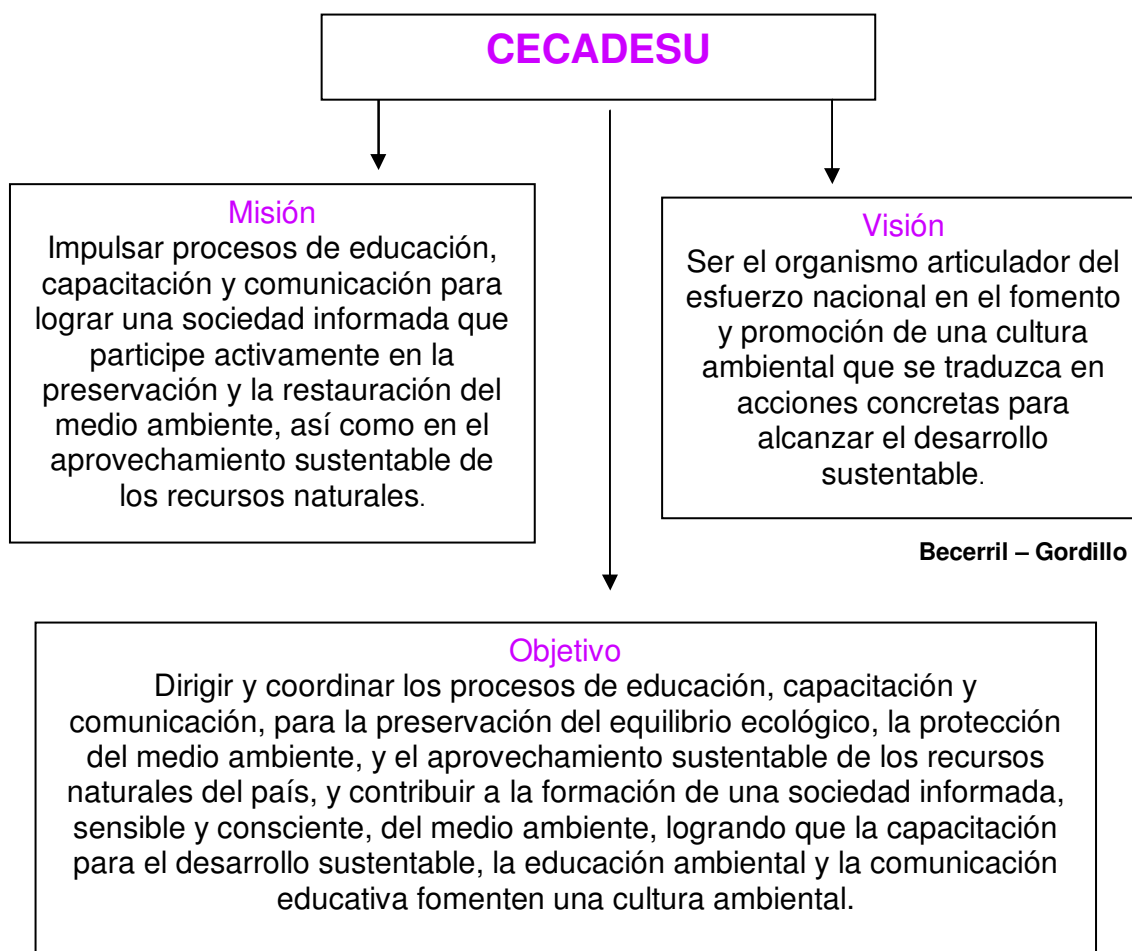
Este gráfico representa el organigrama de la SEMARNAT, dentro de este se encuentra a la institución de importancia, el CECADESU.

Sin embargo con la creación de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca en el año de 1994, las funciones de educación ambiental y de capacitación alcanzan nivel de Dirección General con el surgimiento del Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable CECADESU, cuyo designio es cooperar con el conocimiento de la política ambiental y sus instrumentos así como sentar las bases para dar paso al desarrollo sustentable.

3.1.1 CECADESU

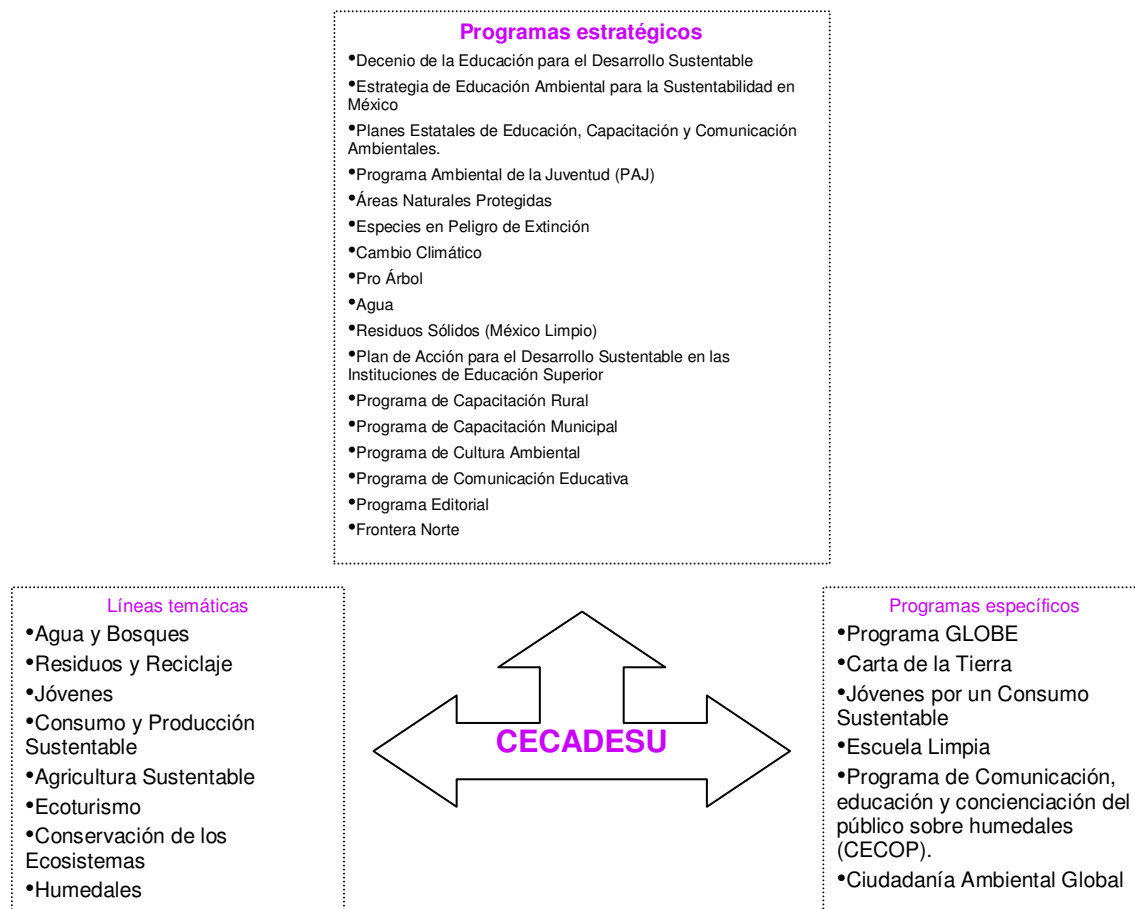
El Centro de educación y capacitación para el desarrollo sustentable CECADESU, es el órgano responsable de crear, introducir, dirigir, supervisar, evaluar el perfeccionamiento de los programas y proyectos de evaluación así como capacitación para un desarrollo sustentable, en apoyo de las actividades de la SEMARNAT y sus órganos desconcentrados.

Dentro de su soporte ideológico se comenta:⁴⁹



⁴⁹ <http://www.semarnat.gob.mx/educacionambiental/Pages/QueeselCECADESU.aspx>, 12 Abr. 09, 22:00 PM.

En cuanto a los programas estratégicos y específicos así como sus líneas temáticas, se muestra el siguiente esquema⁵⁰:



Becerril – Gordillo Julio 2009

Tal como se puede observar, CECADESU ha incitado a la formulación de políticas públicas dirigidas a la educación ambiental en un contexto nacional con la meta de alcanzar una sociedad mexicana con cultura ambiental, cuyo conocimiento permita revertir el deterioro ambiental y con ello brindarles a las presentes así como a las futuras generaciones un México sustentable.

⁵⁰ Ibíd. 12 abr. 09, 22:25 PM.

3.1.2 Historia

Como anteriormente se ha dicho, el CECADESU, surge con la creación de la Semarnap, su fundación marca la importancia a las tareas de educación y capacitación en el marco de la política ambiental, entendido como elemento contingente de un nuevo proyecto institucional.

Haber incluido al CECADESU como parte de la Subsecretaría de Planeación, le otorgó la posibilidad de manifestarse con las diferentes unidades de la Secretaría y sus órganos desconcentrados.

En un periodo de dificultades en el país se puso en práctica una estrategia de educación y capacitación orientada a reducir el camino del deterioro ambiental e impulsar el paso hacia un desarrollo sustentable, siendo esto un apoyo inminente para la Secretaría.

A partir de las conferencias celebradas en Estocolmo, Suecia (1972) y Río de Janeiro, Brasil (1992), la educación ambiental cobró preeminencia, pues los intereses tanto internacionales como nacionales, es decir, en México, se voltearon al urgente análisis de las causas provocadas por los problemas ambientales.

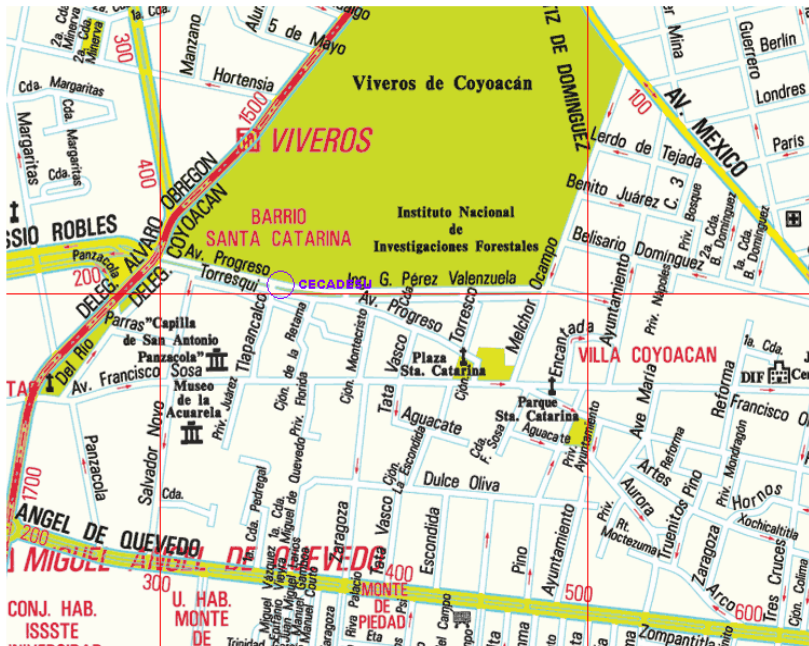
A más de treinta años de camino de la educación ambiental, se considera importante la construcción del desarrollo sustentable, con esto la sociedad establece valores, la transmisión de conocimientos sobre la interdependencia de procesos naturales y sociales, obtiene habilidades para la resolver problemas, define criterios, formas de actuar y orienta a la toma de decisiones para un sano y mejor futuro.

La creación de CECADESU, marca una nueva era en México, en cuanto a las cuestiones ambientales, estas ameritan la existencia de una entidad de gobierno y por lo tanto toda una nueva organización.

A la creación del CECADESU en 1996, se encontraba a la cabeza el Dr. Edgar González Gaudino, con él se promovió a la educación ambiental como un referente de investigación y prioridad fundamental dentro de la educación formal y no formal en México.

Para febrero del 2008 el Biol. Salvador Morelos Ochoa actual titular del CECADESU, refuerza las bases establecidas desde el inicio de esta institución apoyándose en la educación, capacitación y comunicación para un mejor aprendizaje de la educación ambiental y el desarrollo sustentable.

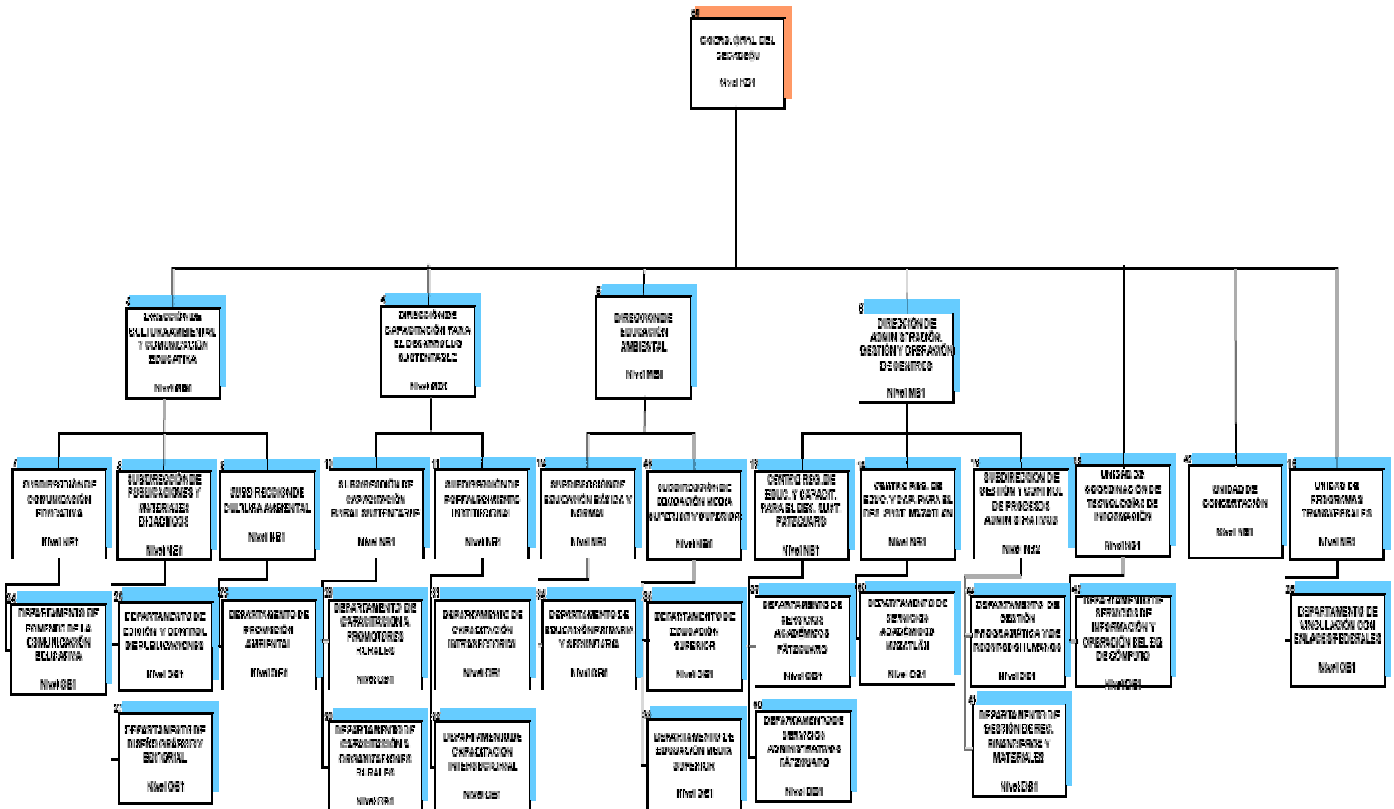
También existe la necesidad de seguir fortaleciendo a este órgano como pilar de la educación ambiental en México, mediante acciones para una nueva cultura del cuidado y conservación de los recursos naturales, con la participación de todos sectores de la sociedad.



El Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable se encuentra ubicado en Av. Progreso num. 3, primer piso. Colonia Del Carmen, Coyoacán 04100. Ciudad de México, D.F.

CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE

UR 115



SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

 LIBRE DESIGNACIÓN DIRECTA

Este gráfico representa el organigrama del CECADESU.

Las funciones de educación ambiental y capacitación adquieren el rango de Dirección General con el surgimiento de CECADESU, cuyo fin es contribuir al conocimiento de la política ambiental, y asentar las bases para transitar al desarrollo sustentable.

3.1.3 Funciones

En su propósito de impulsar procesos de educación, capacitación y comunicación para lograr una sociedad informada participante activamente en la preservación y la restauración del medio ambiente, el Cecadesu desarrolla:

- Asesorías en educación ambiental, capacitación para el desarrollo sustentable y comunicación ambiental.
- Eventos en comunicación, educación y capacitación ambiental.
- Diseño de estrategias de comunicación para fomentar la cultura ambiental.
- Sitios Web y bibliotecas virtuales.
- Publicaciones y materiales educativos.
- Centros Regionales de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable (Credes) en Mazatlán, Sinaloa y en Pátzcuaro, Michoacán.

El CECADESU, creado en 1996, atrajo parte de las funciones de educación y divulgación desarrolladas por el Instituto Nacional de Ecología, por la Secretaría de Pesca y por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente. Las funciones mencionadas anteriormente están diseñadas para llevar a cabo un mejor desarrollo en cuanto las relaciones interinstitucionales y cumplir con los objetivos particulares de cada una de las instituciones.

Para mantener la red de comunicación interna de las relaciones interpersonales e interinstitucionales del CECADESU, es conveniente tener medios de comunicación avalándolos, a continuación se describirán los medios de comunicación interna existentes en el CECADESU.

3.1.4 Medios de comunicación interna

El compromiso del CECADESU con sus relaciones tanto en la sociedad como con el sistema federal se basa en una identificación y compromiso con ellos, objetivo principal para enmarcar y divulgar la información a todas las partes de la sociedad y mantener una buena relación con sus superiores.

Para ello los medios de comunicación interna son básicos para la vida cotidiana de la organización. Dentro del CECADESU encontramos medios de comunicación, entre ellos:

Orales

- *Juntas*
- *El teléfono y fax 54 84 35 75*

Impresos

- *Papelería básica (hojas, lápices, plumas, entre otros)*
- *Papelería de soporte (hojas, sobres membretados entre otros)*
- *Folletería*
- *Ediciones (publicaciones; SEMARNAT – CECADESU Estrategia de educación ambiental para la sustentabilidad en México; SEMARNAT – CECADESU Planes estatales de educación, capacitación y comunicación ambientales Vol. I y II, SEMARNAT - CECADESU Espacios de educación ambiental. Líneas para diseñar un programa educativo en centros de recreación y cultura ambiental; SEMARNAT – CECADESU Estrategia de educación ambiental para la sustentabilidad en México [versión ejecutiva en español e inglés] Estrategia nacional 2006 – 2014; SEMARNAT – CECADESU La dimensión ambiental en educación y capacitación. Logros y retos para el desarrollo sustentable, publicación periódica de la revista de divulgación e información Impulso ambiental teniendo una duración de 2 años; entre otros)*

Electrónicos

- *Internet (<http://www.semarnat.gob.mx/educacionambiental/Pages/inicio.aspx>)*
- *Intranet*
- *Correo electrónico*

Tanto el CECADESU, como otras dependencias y puestos federales o locales mantienen sus medios de comunicación internos básicos, son pocos los resaltantes con alguna publicación, video corporativo o página Web, el CECADESU ha creado sus propias publicaciones, como dato, se desconoce el rumbo tomado de estas publicaciones, pues la biblioteca de uso general ha sido cerrada por cuestiones administrativas.

Es elemental considerar la importancia de cada una de las instituciones involucradas en esta investigación, pues cada una de ellas aporta una historia, un objetivo concreto, una estrategia cavilando en nuestras cabezas.

Descrito la cuestión federal, sede el turno a la parte local ó estatal, quien a la cabeza se encuentra la Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal, con ella encontramos a instituciones de importancia, pues ellas marcarán la pauta para crear la propuesta de la investigación.



Entrada principal del CECADESU y la Mtra. Teresita Maldonado.



Estancia del CECADESU.



Espacios de trabajo.



La pequeña biblioteca del CECADESU, que en la actualidad ya se encuentra fuera de servicio.



Imágenes de las publicaciones de la revista Impulso Ambiental del CECADESU.



Sala de juntas del CECADESU.



Bodega de materiales.

3.2 Secretaría de Medio Ambiente del Gobierno del Distrito Federal

La creación de la Secretaría de medio ambiente en el Distrito Federal en la década de los 90, es una iniciativa política de este gobierno, preocupado por los temas ambientales, jerarquizando el funcionamiento de las áreas estatales relacionadas con el medio ambiente, respondiendo a la sociedad sobre la mejora a la calidad de vida de la población. En ese sentido, la Secretaría genera expectativas y esperanzas, pero entendiéndose el afianzamiento con la participación de todos, pues la Secretaría debe interesar a la población en general, transformando el lugar de articulación de políticas públicas, con ciudadanos, grupos civiles organizados, empresarios, universidades, institutos de investigación y todo aquel contribuyente al bien común. Por otra parte, las características resaltantes de la Secretaría de medio ambiente del Gobierno del Distrito Federal son la prevención, el control y la participación; tres aspectos ponderados a la hora de preservar y recuperar ambientes. La prevención es un dominante decretado, mientras el control es un deber forzoso del gobierno, para poder cumplir y corregir las políticas. Sin la participación toda política ambiental está encerrada en si misma y como tal no tendrá aceptación ni duración en el tiempo.

Con la ayuda de órganos desconcentrados la Secretaría de medio ambiente a su cargo, las direcciones son de importancia y relevancia para incorporar tareas de educación ambiental.

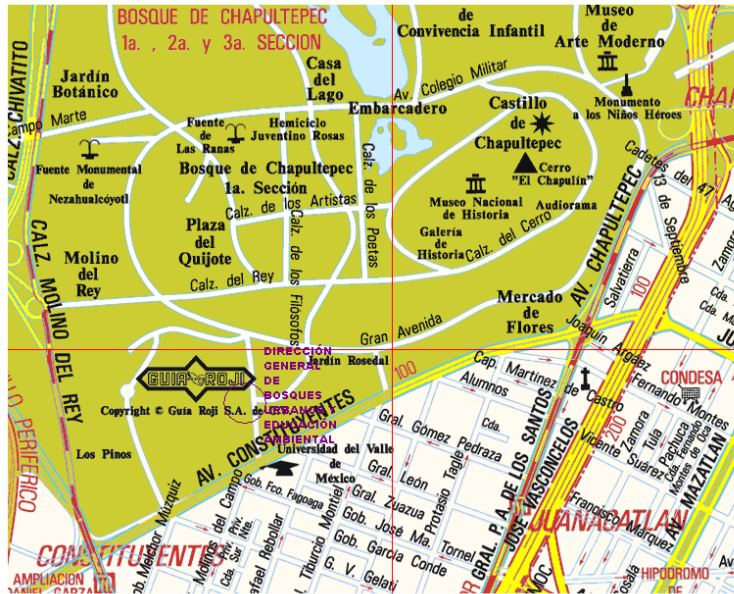
A través de estas direcciones la Secretaría de medio ambiente asigna cargos en cuanto a servicios recreativos, culturales, participación integrada de los sectores público, privado y social en cuanto a la conservación, manejo, protección y mantenimiento de las áreas verdes y bosques urbanos y de los avances y logros en cuanto a la educación ambiental se refiere.

3.2.1 Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental

En 1999, con el resultado de la marcha político – institucional en la Ciudad de México, se experimentó la estructura administrativa para el manejo, conservación y protección de las áreas verdes urbanas, se acogió un nuevo rumbo dando origen a la Dirección general de la unidad de bosques urbanos, órgano desconcentrado de la Secretaría de medio ambiente, creado el 23 de Septiembre de 1999 a través de un acuerdo publicado en la Gaceta oficial del Distrito Federal. En enero de 2001 esta Dirección general incorpora las tareas de la educación ambiental, convirtiéndose en la Dirección general de bosques urbanos y educación ambiental, y hasta el 2004 se tomó la decisión de retirar el carácter

desconcentrado de esta entidad. La medida dio lugar a una mayor claridad jurídica, administrativa y financiera del área.

Ubicada en Av. Constituyentes S/N 1ª sección del Bosque de Chapultepec, Col. San Miguel Chapultepec, Miguel Hidalgo, CP 06068. Su titular es el Lic. José Ignacio Campillo García.



3.2.2 Dirección del Bosque de Chapultepec

El bosque de Chapultepec representa un bien público de gran valor ambiental; es una capital invaluable de México, un espacio histórico, educativo, recreativo y de convivencia social que es imprescindible conservar, proteger y mantener para el goce y disfrute de los actuales ciudadanos y de las generaciones futuras.

Es el bosque urbano más grande de Latinoamérica; ubicado en el corazón de la Ciudad de México, cuenta con 686.01 hectáreas⁵¹, dividido en tres secciones.

⁵¹ *Memorias Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental.* Gobierno del Distrito Federal y la Secretaría de Medio Ambiente. México. 2006

Primera sección

Se encuentra delimitada por Av. Constituyentes, Av. Paseo de la Reforma, Av. Chivatito y Periférico. Es la mas antigua con 274.08 hectáreas de las cuales 182 corresponden a áreas verdes.

La fuente de Nezahualcóyotl, la fuente de las ranas, la fuente del Quijote, la fuente de la templanza, el altar a la patria, el Obelisco a los niños héroes, el monumento a las águilas caídas, el Ahuehuete y los baños de Moctezuma, el Museo Nacional de Historia (castillo de Chapultepec), la casa del lago de la UNAM, el Auditorio Nacional, el Centro Cultural del Bosque, los Museos Nacional de Antropología, Rufino Tamayo y el Arte Moderno, el Zoológico Alfonso, L. Herrera, el jardín de la tercera edad y el

**B
O
S
Q
U
E

D
E

C
H
A
P
U
L
T
E
P
E
C**

Segunda sección

Dividida de la primera sección por el Periférico, cuenta con 16803 hectáreas. Su vocación está definida por sus actividades recreativas.

El Papalote Museo del Niño, el Museo Tecnológico de la CFE y el Museo de Historia Natural, La Feria y Planeta Azul, obras destacadas como el Cárcamo de Tlaloc, el mural el agua origen de la vida, la fuente Monumental del Lago Mayor, las fuentes de los Compositores, Xochipilli y las Serpientes.

Tercera sección

Ubicada al poniente de la Segunda. Posee una superficie de 243.90 hectáreas de las cuáles 53.5 corresponden a áreas verdes. Es la menos conocida y visitada del Bosque, por su preservación ecológica para especies de flora y fauna y sus importantes servicios ambientales para la Ciudad, en 1992 fue declarada Área Natural Protegida.

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

El titular a cargo de la Dirección del bosque de Chapultepec es el Mtro. Rubén Arturo Jasso Márquez.

3.2.3 Dirección del Bosque San Juan de Aragón

El bosque de Aragón es el principal espacio para la recreación y esparcimiento de los habitantes de la zona nor-oriental de la Ciudad de México.

En parte funciona como parque público donde se promueve la utilidad del espacio para la realización de diversas actividades y en otra destaca su importancia como un espacio de alto valor ambiental, donde se coloca por encima de todos los intereses el fomentar la conservación y restauración de sus espacios naturales y el permitir aquellas actividades contribuyentes a su sustentabilidad.



Ubicada en Av. José Loreto Fabela S/N, Col. San Juan de Aragón 2ª sección, Gustavo A. Madero, CP 07920. Su titular es la Lic. Rosalía Tostado Benítez.

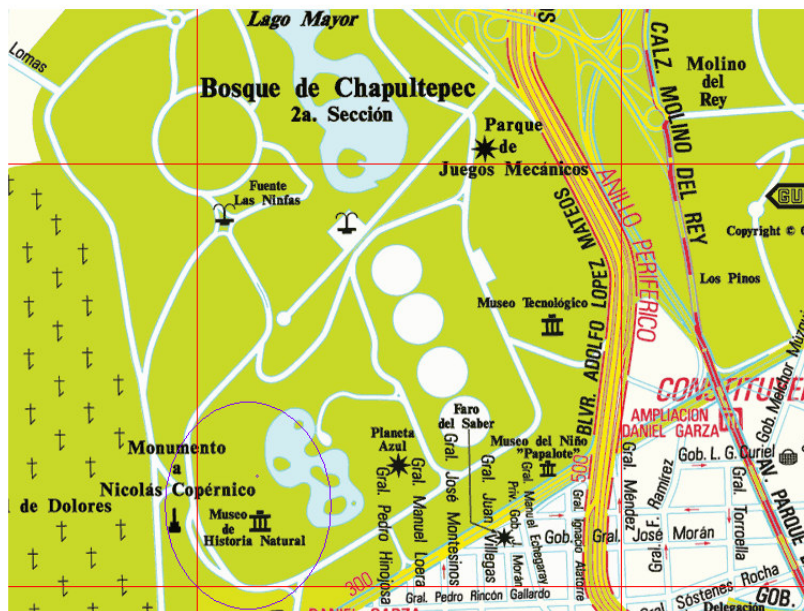
3.2.4 Museo de Historia Natural

El Museo de historia natural se inauguró el 24 de octubre de 1964, en la recién construida segunda sección del Bosque de Chapultepec, bajo la administración del entonces departamento del Distrito Federal.

Para 1999 el MHN pasó de la Secretaría de Cultura a la Secretaría de medio ambiente del Gobierno del Distrito Federal y a partir del 1º de enero del 2000 forma parte de la Dirección de bosques urbanos y educación ambiental.

Para el MHN es exigente contar con una visión moderna de museo, donde se vincule la función educativa con la problemática actual del medio ambiente, emanando la forma misma de comprender el mundo, en donde la pérdida de biodiversidad, los cambios en el estilo de vida, la pobreza extrema y la contaminación son tan sólo algunas expresiones de esta compleja crisis de la civilización.

Ubicado en el Circuito correr es salud S/N, 2ª sección del Bosque de Chapultepec, Col. América, Miguel Hidalgo, CP 11800. Su titular es el Mtro. Eduardo Vázquez Martín.

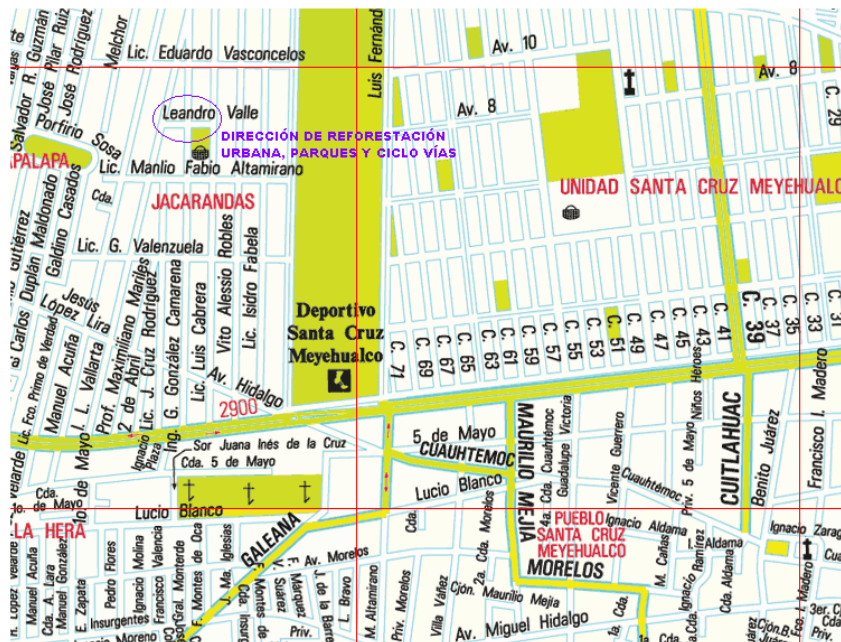


3.2.5 Dirección de Reforestación Urbana, Parques y Ciclo Vías

Las áreas verdes urbanas de la Ciudad de México son importantes para los habitantes, estos espacios cuando cumplen con las características de diseño, manejo, distribución y acceso adecuados, presentan beneficios diversos, tanto ambientales y sociales como económicos indispensables para el presente y futuro de la Ciudad.

Entre los beneficios de las áreas verdes, destaca la regularización de las condiciones micro climáticas, facilitar la captación de agua de lluvia ayudando a su infiltración al subsuelo, coadyuvar en el control de la contaminación al retener partículas suspendidas, captar CO₂, producir oxígeno, disminuir el impacto del ruido, ser protectores de la fauna silvestre, conservar el suelo evitando erosión eólica e hídrica, entre otras cosas.

Situada en Av. Leandro Valle S/N, Col. Ciénega Grande, Xochimilco. Su titular es la Ing. Tanya Muller García.

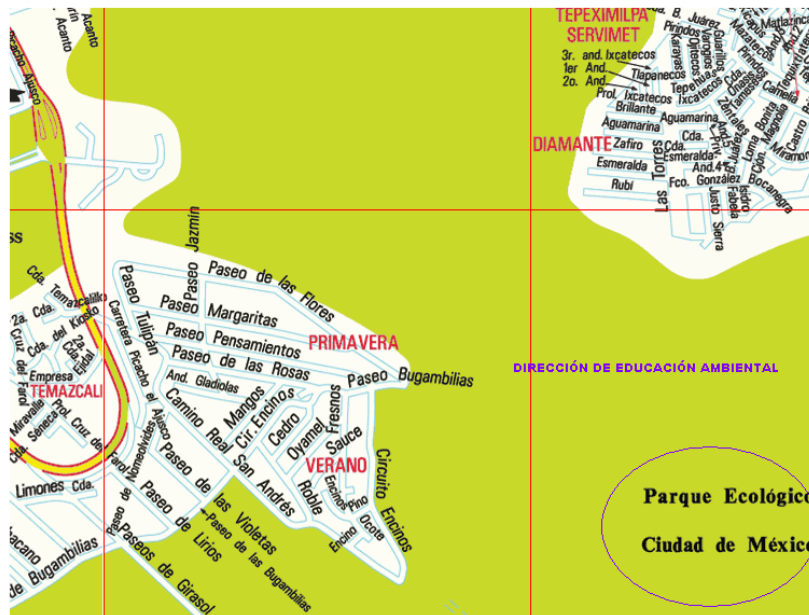


3.2.6 Dirección de Educación Ambiental

La Dirección de educación ambiental es un área de trabajo transversal al interior de la Secretaría de medio ambiente. Su función es desarrollar acciones permitiendo construir una cultura ambiental en la ciudad, así como apoyar con estrategias educativas los diversos instrumentos de política de ésta Secretaría, para impulsar el mejoramiento ambiental de la gran urbe.

Dentro de la Dirección de educación ambiental, se encuentran los Centros de educación ambiental. El tema abordado en ésta investigación busca proponer estrategias de comunicación interna de tal manera se favorezca al establecimiento de procesos en cuanto a la generación de información útil para la mejora continua de los centros, siendo esto garantía de calidad.

Ubicada en Carretera Picacho-Ajusco Km. 5.5, Col. Ampliación Miguel Hidalgo, Tlalpan, CP 14250. Su titular es la Lic. Luz María Pizá Gorráez.



3.3 Centros de educación ambiental

Los Centros de educación ambiental tienen como misión difundir y promover, el cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales de México a través de fomentar actividades de educación ambiental, e impulsar la interacción de los individuos con la naturaleza.

Autores como Silvia y Sorrentino⁵² mencionan a los centros considerados por primera vez como focos promotores de alternativas para desencadenar y apoyar procesos de educación ambiental en la enseñanza formal y no formal por lo cual se deberían ser catalizadores de experiencias viables y de las posibilidades de mejora de la vitalidad de la comunidad, además de contribuir a promover experimentos pedagógicos, así como generar y difundir nuevos conocimientos. Por tanto se plantea la cuestión ambiental como un proceso de formación e información social, orientado al desarrollo de la conciencia crítica y reflexiva del hombre.

En México se les define como instituciones de educación no formal, con un área física definida, una infraestructura y equipo además de contar con un proyecto educativo para realizar actividades de educación ambiental, divulgación de la ciencia y animación sociocultural.

3.3.1 Educador ambiental

Los educadores ambientales son sujetos sociales los cuales fomentan procesos educativos. Deben tener una serie de características permitiéndoles llevar a cabo estos procesos acorde a las necesidades sociales. Además de conocer el contexto social en el que se desenvuelven “tanto local como global“, para hacer esa interconexión.

Asimismo procurar la democracia para proponer la formación de sujetos en procesos de búsqueda autónoma de aprendizaje.

Es obligatorio tener conocimientos ambientales, pedagógicos, de manejo de grupo, cómo respaldar procesos de aprendizaje, así como ser capaz de sistematizar, documentar y evaluar su trabajo.

Un educador ambiental le corresponde tener las herramientas que le permita tener acceso a fortalecer su entrenamiento e instruir a otros y hacer conjuntamente actores pensantes así como críticos sobre la problemática que sufre el medio ambiente.

⁵² Da Silva, F. y Sorrentino, M, *Los Centros de Educación Ambiental Brasileños (CEA) y los Equipamientos de Educación Ambiental Españoles (EEA): Aproximaciones y Diferenciaciones; en Tópicos en Educación Ambiental 5*. CECADESU, SEMARNAP, UNAM, Mundi Prensa, México, 2003. P. 14.

Al no ser un trabajo tan redituable sufren altibajos tanto en su vida personal como en el aspecto económico pues son trabajadores cuya paga se sintetiza a la satisfacción personal.

De manera inmediata se muestra una serie de categorías relativas al quehacer de un educador ambiental ante la problemática actual llamado cuadro de Acciones y finalidades de un educador ambiental.

Acciones	Alcances	Problemática	Avances
Formar, reflexionar y actuar	Valores cimentados colectivamente, herramientas de actuación, sustentabilidad.	Procesos de incorporación administrativo, pérdida de capacidad crítica, falta de relevancia y aislamiento.	Más temáticas multiplicidad de destinatarios, diversificación de métodos de motivación.
Cimentar Aprender	Otra manera Procedimientos	Confianza y liderazgo	Apertura hacia las áreas de gestión y a nuevos destinatarios, sustentabilidad como arma social.
Concientizar Cambiar Convencer	Criterios, valores y sensaciones como herramienta de cambio	Sector hermético	Se hacen eminentes los cambios.
Cambiar Optimizar	Modelo de desarrollo Calidad ambiental Calidad de vida	Poca recaudación de aportaciones financieras y materiales. Falta de atención al ámbito social	Del aspecto ambiental a la gestión en el sector social. Mayor sensibilización en los diferentes públicos.
Provocar cambios	Concientizar Moral	Tendencia a ser una congregación pobre en la investigación científica	Mayor sensibilización en el público externo pero no suficiente. La EA como instrumento de gestión. La sustentabilidad como elemento primordial en la concertación de metas.
Indicar Instruir	Problemática ambiental y social	Nula atención a las investigaciones científicas y sociales	Dinamismo y concientización paulatino referente a la problemática ambiental. Mayor influencia en el público externo e interno .
Informar Sensibilizar Comunicar Establecer	Población Cultura Ambiental	A falta de presupuesto, poco interés en la mercadotecnia. Uso del concepto de desarrollo sustentable, pero no es comprensible	Desarrollo e incremento constante. Al público infantil y adolescente.
Comprensión	Problemática de los recursos naturales	Falta de resultados concretos. Poco avance en proyectos. Poco interés en la	Se conoce al menos el significado de Educación ambiental

		capacitación de los educadores ambientales	
Incorporar Comunicar Pensar	La cultura Sociedad	Demasiadas acciones sin precisión o evolución Poco impacto	Progreso constante, nuevas maneras de ejercer EA Nuevos públicos Avance en la difusión de conocimientos Lento avance en la capacitación de profesionales en el área Ambiental
Participación	En cuanto al entorno. Poblaciones interesadas	Poca interés en la sustentabilidad como instrumento equilibrador entre ambiente y sociedad	Mayor interés en el deterioro ambiental

**Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009**

3.3.2 Antecedentes históricos de los centros de educación ambiental

En la década de los 80, las actividades relativas a la educación ambiental han cobrado fuerza en el país, desarrollándose diversos programas y estructuras educativas formales y no formales, en todo el territorio nacional; la trascendencia de ésta temática, ha despertado el interés de organizaciones civiles, privadas, públicas, instituciones de educación superior, medios de comunicación y por supuesto los espacios educativos, recreativos y culturales erigiéndose como centros de educación ambiental y se encuentran insertos en una gran diversidad de comunidades y ecosistemas.

Un centro de educación ambiental (CEA) está constituido por:

- proyecto educativo
- equipo pedagógico
- Infraestructura
- recursos
- instalaciones

El principal objetivo de los centros de educación ambiental es promover la reflexión de la población en torno a los problemas ambientales para generar alternativas de solución a partir de sus propios recursos, intereses, necesidades y del compromiso de los habitantes en acciones colectivas e individuales contribuyendo a elevar la calidad de vida de la población.

Además desarrollan su labor en distintos contextos sociales: urbanos y rurales y con los distintos sectores y grupos de la población. En este sentido es necesario contar con

elementos permitiéndoles una lectura analítica de la realidad de los destinatarios, a fin de tener la posibilidad de tomar las decisiones adecuadas para responder a sus necesidades y a las del contexto.

Para enlazar el objetivo y sus características se debe entender el significado de un centro de educación ambiental, conocer el concepto como tal y saber de una manera más convincente el desarrollo de estos espacios, siendo en la actualidad los principales educadores de la cultura ambiental, espacios empezando a pintar como parte de nuestra vida.

3.3.3 Concepto de centros de educación ambiental

La educación ambiental implica un proceso de sensibilización sobre los procesos socio ambientales emergentes; moviliza la participación ciudadana en la toma de decisiones desde su propia esfera de acción.

Las acciones de educación ambiental animan a la reflexión crítica, la valorización de las diferencias, la formación y defensa de las ideas, la búsqueda de identidad misma. Todo ello implica la tarea obligatoria de abrir nuevos espacios de educación ambiental.

En México, la definición para estos espacios, llamados centros de educación ambiental es aquella institución de educación no formal, con un área física definida, infraestructura y equipo, con un proyecto educativo para realizar actividades de educación ambiental, divulgación de la ciencia y animación sociocultural.

Los centros de educación ambiental se constituyen como espacios recreativos, culturales y educativos para la acción y construcción de la educación ambiental. Además comparten perfiles comunes, conocimientos conjuntos y estrategias similares. Algunos cuentan con apoyos institucionales y de investigación y juntos promueven la preservación de la diversidad biológica y cultural del país. También son espacios interdisciplinarios donde se vinculan diferentes áreas del conocimiento humano, instituciones al servicio de la comunidad; apoyando a la educación integral del individuo.

Reciben público diverso (edad, nivel socioeconómico, cultural, etc.) incluso realizan programas atractivos, novedosos y diversos constituyendo un área de oportunidad para las instituciones escolares. Registran una mayor demanda de los programas de educación ambiental. Elaboran paquetes didácticos (material impreso y audiovisual) sobre temas diversos de ecología y educación ambiental. Establecen convenios con diversas instituciones públicas y privadas.

3.3.4 Tipos de centros de educación ambiental

Los tipos de Centros de educación ambiental son considerados como los campamentos de verano, parques urbanos, parques temáticos, museos de historia natural, museo de ciencias, centros de ciencia, eco museos, granjas, escuelas o casas rurales, escuela de naturaleza, aula jardín, aula de mar, barco escuela, acuarios, zoológicos y espacios protegidos.

Los espacios de trabajo en los centros de educación ambiental pueden ser urbanos, rurales como ya se había mencionado anteriormente ó estar ubicados en ambientes naturales donde su principal atractivo son plantas y animales silvestres o domésticos, observados en plena libertad y en su propio hábitat; asimismo los centros pueden basar su trabajo en lugares artificiales o establecidos con diverso tipo de herramientas o máquinas modernas con exhibidores, efectuando actividades demostrativas e interactivas de interés científico, antropológico o histórico.

La formación educativa impartida dentro de los centros de educación ambiental cuenta con un proyecto de educación ambiental, de lo contrario no existiría tal centro o al menos no se le certificaría como tal. Tal proyecto incluye programas ambientales y sensibilización ambiental dirigidos a visitantes y miembros de la comunidad donde se localiza el centro con el fin de facilitar la participación en la resolución de la problemática ambiental planteada por mismo proyecto.

Asimismo, la capacidad de atención al diverso público se fragmenta específicamente en tres vertientes primordiales: escolares, visitantes y residentes.

Dentro de la fragmentación de público meta se encuentra grupos con programas de educación especial como son niños, personas de la tercera edad y personas con discapacidad.

Gracias a esto se ha formulado la educación ambiental como una concepción educativa consolidada a partir de la urgente necesidad de frenar el deterioro ambiental, como una fuerza gestora del cambio hacia una nueva sociedad, donde se garantice la calidad de vida a las generaciones presentes y futuras.

Se divide en dos la educación ambiental en ámbito formal y en el ámbito no formal; en cuento a la primera tal educación ambiental se le considera formal por estar dentro de los Programas de Educación Nacional. No obstante, en nuestro país no se considera como un punto importante a tomar en cuenta. La educación ambiental no formal no obedece a un currículo determinado, va ligado al desarrollo de temas según las necesidades ecológicas y ambientales locales. Tiene la capacidad para usarlos como instrumentos

para indagar, explorar y actuar sobre la realidad actual del país, convirtiendo a quien lo recibe en coautor de los resultados.

Los proyectos originados en cada tipo de CEA son muy diversos tanto en su propósito como en su metodología, cambian su esquema de presentación según el área de aplicación o tipo de espacio, ya sea un parque ecológico, un sendero interpretativo, área de mantos acuíferos, etc., pero todos se coordinan con la educación formal y la no formal.

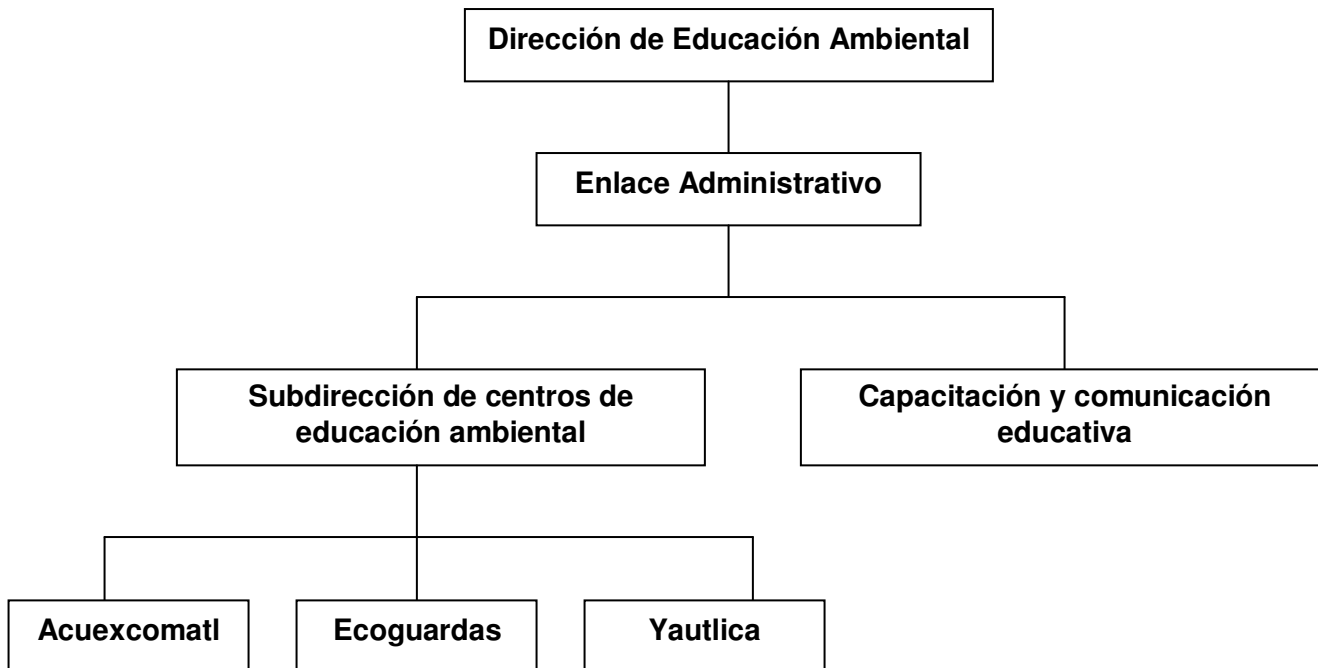
3.3.5 Estructura de los centros de educación ambiental

En la República mexicana existen alrededor de 136 centros de educación ambiental, (los cuales estarán incluidos en un anexo) de los cuales 40 se encuentran en el Distrito Federal, y 3 son de importancia para la investigación.

Una estructura dentro de la escala jerárquica como tal no existe en la actualidad con todos los centros de educación ambiental, todos son de importancia y atención para la Secretaría de medio ambiente, la Dirección general de bosques urbanos y educación ambiental y la Dirección de educación ambiental.

Podría tomarse como estructura la de la Dirección de educación ambiental en la cual se encuentran inmersos los 3 centros de educación ambiental de importancia para la investigación.

¿Las razones? porque son los más representativos en el Distrito Federal, son los más grandes en cuanto a espacio pues son parques ecológicos, han contribuido en grandes proyectos sobre educación ambiental a nivel nacional y local y uno de ellos tiene la sede de la Dirección de educación ambiental.



Información del autor en
 versión de Becerril – Gordillo
 Junio 2009

A continuación se describirá cada uno de los centros, para continuar con la parte de la cultura organizacional de cada uno de estos, llevando a conocer la importancia y el porqué conjuntar la educación, la cultura y la comunicación ambiental impartida dentro de ellos; con la comunicación organizacional, para crear estrategias adecuadas a la generosa relación entre centros.

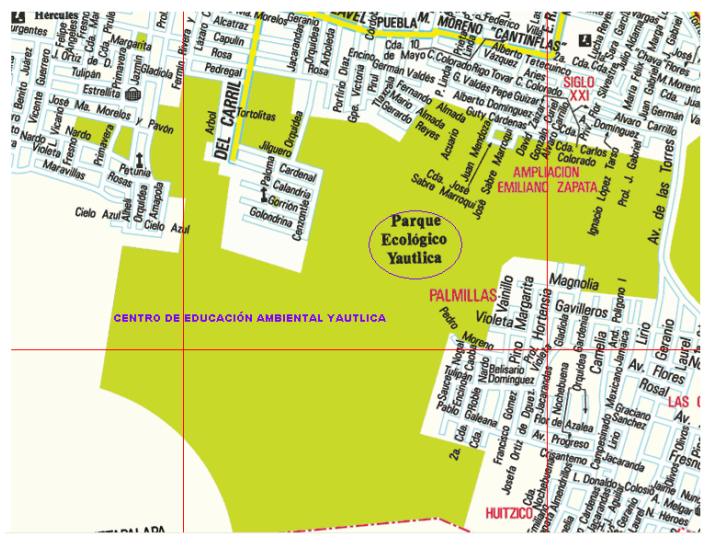
3.3.6 Yautlica

En una superficie de 46.7 hectáreas ofrece visitas interactivas con un enfoque temático para grupos escolares de todos los niveles, recorridos por las instalaciones del centro, campamentos de 24 hrs., talleres de manejo de residuos sólidos, renta de salón de usos múltiples (comedor) para eventos sociales, cursos y conferencias sobre medio ambiente, auditorio para 250 personas, *ludoteca*, trabajo comunitario a través del programa de atención itinerante, proyecto de adopción de un espacio para sembrarlo y cuidarlo (se entrega una constancia de adopción), y el programa de naturación de azoteas.

Yautlica se ubica en la sierra de Santa Catarina, área de interés ambiental donde se recarga los mantos acuíferos de la zona, es una barrera natural a los vientos del sur teniendo un alto contenido de partículas disueltas, presenta una zona de protección

ecológica, con especies vegetales y animales relevantes y deben preservarse. Fue declarada zona sujeta a conservación ecológica en 1994.

Ubicada en Av. Pról. Las Torres S/N, Col. Emiliano Zapata, CP 09630, Iztapalapa. Su titular es Alejandra Fernández Escalante.





Entrada principal del Centro de educación ambiental Yautlica.



Áreas verdes del Centro de educación ambiental Yautlica.



Domo del Centro de educación ambiental Yautlica.



Auditorio principal y equipo de trabajo del Centro de educación ambiental Yautlica.

3.3.7 Acuexcomatl

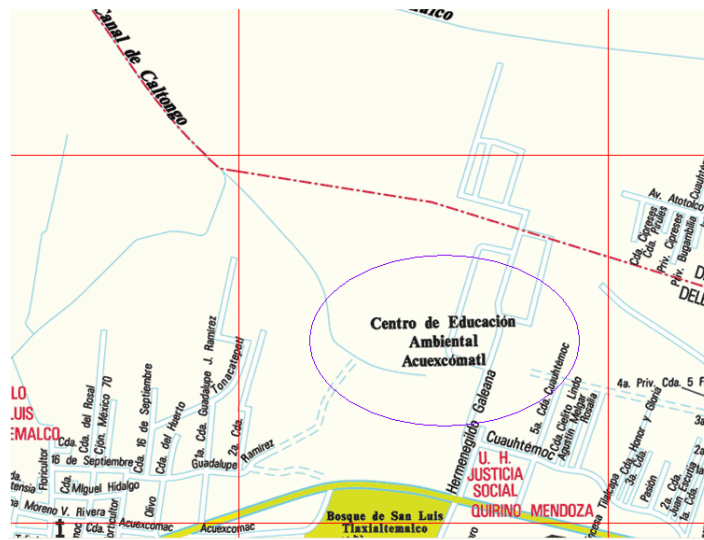
Acuexcomatl se encuentra ubicado en la zona lacustre de Xochimilco, en un lugar conocido en la época porfiriana como “El manantial el encanto”. Este lugar se caracterizaba entonces por ser el principal proveedor de agua de la Ciudad de México. De aquí se deriva el nombre de “Acuexcomatl”, palabra náhuatl que significa “tinaja donde brota el agua”. Este manantial ofreció sus servicios hasta la década de los sesenta. En 1998 el Centro inicia sus actividades de educación ambiental con el propósito de sensibilizar a los habitantes de la Ciudad de México respecto a la problemática ambiental de la actualidad.

Entre sus atractivos se encuentra:

- Las casas de bombas de Acuexcomatl belleza arquitectónica de estas construcciones de principios de siglo, se conocerá la importancia de la infraestructura hidráulica en la Ciudad de México de aquel tiempo. También podrás entender la calidad y la función de los depósitos de agua subterránea y la forma de cuidarlos.
- El área de piscicultura cuenta con acuarios demostrativos donde se podrá apreciar diversas especies características de la región como el acocil, el ajolote, el pez blanco, el charal y la carpa.
- En los viveros e invernaderos de Acuexcomatl se rescata la riqueza de la flora de algunos ecosistemas característicos de la República Mexicana.

- En Acuexcomatl, gracias a la infraestructura del área de apicultura, conoceremos la importancia ambiental, cultural y comercial de las abejas y su representación para nuestro país. Se podrá conocer una colmena por dentro, observar una abeja con su cuerpo lleno de polen, conocer la organización y el ciclo de vida de estos maravillosos animales, además, de probar la miel cosechada en este centro.

Además ofrece visitas guiadas, cursos especializados como una alternativa para rescatar diversas técnicas amigables con el ambiente, además, proporcionan a los participantes herramientas útiles y prácticas para su vida cotidiana, ayudando así a mitigar el deterioro ambiental, charlas ambientales, cursos de verano, campamentos, renta de espacios para eventos, entre otros.



Situada en Avenida Año de Juárez No. 1900, Col. Quirino Mendoza, Xochimilco. Su titular es Luis Uriel Dueñas Gamas.



El cultivo en el Centro de educación ambiental Acuexcomatl.



El invernadero en el Centro de educación ambiental Acuexcomatl.



Área de apicultura en el Centro de educación ambiental Acuexcomatl.



Auditorio al aire libre del Centro de educación ambiental Acuexcomatl.



Casa de bombas del Centro de educación ambiental Acuexcomatl.

3.3.8 Ecoguardas

Desde la década de los 90, tanto el gobierno local como el federal se vieron en la necesidad de implementar medidas urgentes para atenuar los efectos de la contaminación del aire en toda la zona metropolitana.

Con la entrada del invierno, la Ciudad de México presentaba los mayores índices de contaminación registrados en la historia, llegando incluso a la barrera de los 400 puntos IMECA (Índice Metropolitano de la Calidad del Aire).

El alto índice de ozono, partículas suspendidas y demás gases nocivos, provocaron efectos negativos en la salud de los habitantes de esta Ciudad, por lo que la Secretaria

del medio ambiente del Gobierno del Distrito Federal se vio en la necesidad de crear un grupo responsable de efectuar todos aquellos programas encargados de disminuir cualquier tipo de afectación en el funcionamiento de los diferentes ecosistemas en el suelo de conservación. Así como en la atmósfera. Al que poco tiempo después recibió el nombre de: "Ecoguardas".

Por Ecoguarda se entiende como el servidor público encargado de cuidar, proteger y conservar el medio ambiente a través de la adecuada ejecución de actividades tendientes a la conservación de los recursos naturales, con el carácter de la autoridad ambiental.

En lo general la actividad fundamental del Ecoguarda es el realizar recorridos de supervisión con el fin de detectar ilícitos que contaminen a la atmósfera y afecten los recursos naturales.

Se encargan de vigilar lo relacionado con la preservación de árboles y arbustos encontrados en la vía pública, atienden denuncias ciudadanas e implementan recorridos las 24 horas del día.

Anteriormente se departía sobre la importancia de todo lo englobado en la educación ambiental y como se relaciona con la comunicación organizacional, materia en la cual se pretende dejar huella del trabajo realizado. Ya se hablaba de la comunicación organizacional como un factor fundamental dentro de las organizaciones para unir esfuerzos con sus trabajadores y así cumplir de la mejor manera posible los objetivos tanto individuales como en colectivo.

A través de la cultura organizacional es como se verá reflejada esta solvencia de la comunicación en la organización, mediante las características de la organización se puede dar mantenimiento o crear una identidad más sólida para distinguirse de las demás organizaciones.

En este caso se sabe que los 3 centros de educación ambiental tienen un mismo fin en común, pero la meta para cada uno es consolidar una identidad propia y se diferencien uno del otro.



Situado en Carretera Picacho-Ajusco Km. 5.5 Col. Ampliación Miguel Hidalgo, CP 14250, Tlalpan. Su titular es la Biol. Hortensia Betzabé Ahumada Trigueros.



Comando Central de Despacho del centro de educación ambiental Ecoguardas.



Instalaciones del centro de educación ambiental Ecoguardas.



Áreas verdes en las que se divide el centro de educación ambiental Ecoguardas.



Centro de educación ambiental Ecoguardas sede de la Dirección de Educación Ambiental.



Espacios de trabajo dentro del Centro de educación ambiental Ecoguardas.

3.4 Cultura organizacional de Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas

Como ya se ha mencionado la parte conceptual de los elementos sumergidos en la cultura organizacional, ahora se aplicarán estos a la investigación, se conocerá si mantienen una concreta identidad o carecen de ella, de igual forma se sabrá si es necesario mantener o crear estrategias permitiéndoles a los centros de educación ambiental catapultarse en un ámbito más conocedor de su público meta.

3.4.1 Identidad conceptual

A continuación se describirá el corazón ideológico de estos centros de educación ambiental. Los 3 centros comparten su identidad conceptual, pues emanan de la Secretaría de medio ambiente, esto se puede revisar en la página Web, <http://www.sma.df.gob.mx/educacionambiental/>, por lo tanto cada uno de ellos no cuentan con una identidad propia.

3.4.1.1 Misión

La misión compartida de los centros de educación ambiental es:

Contribuir a lograr que la mayoría de la población del DF se convierta en una colectividad informada, educada y dispuesta a participar en la solución de la problemática ambiental de la Cuenca, mediante prácticas orientadas a la sustentabilidad de la región.

3.4.1.2 Visión

La visión se encuentra en la misma situación de la misión.

Ser la dependencia del gobierno del DF que encabece las acciones educativas no formales, en materia ambiental, de manera coordinada con el resto de las instancias gubernamentales involucradas en la gestión ambiental, con un enfoque metropolitano.

3.4.1.3 Valores

No se han establecido valores dentro de su identidad conceptual.

3.4.1.4 Objetivos

No se han establecido objetivos dentro de su identidad conceptual.

3.4.2 Identidad visual

La identidad visual de estos centros de educación ambiental es muy diferente uno del otro, existe un logotipo compartido entre todos los centros de educación ambiental, esto sólo es referente por parte del CECADESU para el encuentro de los centros realizado cada fin de año pero le da validez pues casi la mayoría de estos lo reconocen; en seguida se detallará cada uno de los elementos de la identidad visual de cada uno de los 3 centros de educación ambiental, además se incluirá el compartido.

3.4.2.1 Nombre comunicativo

Yautlica

El nombre toponímico Yautlica proviene porque hace alusión a su lugar de origen, Sierra de Santa Catarina.

Acuexcomatl

El nombre toponímico Acuexcomatl proviene porque hace alusión a su lugar de origen, en náhuatl significa "tinaja donde brota el agua".

ecoguardas

La contracción de Ecoguardas proviene de la frase guardianes de la ecología.

3.4.2.2 Logotipo corporativo

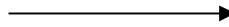


El Logotipo de Yautlica y el de Centro de educación ambiental aparecen en todos y cada uno de medios de comunicación organizacionales.

En el logotipo de Acuexcomatl no lo acompaña el de Centro de educación ambiental, este se encuentra sólo.



El logotipo Ecoguardas y el de centro de educación ambiental aparecen en todos y cada uno de los medios de comunicación organizacionales.



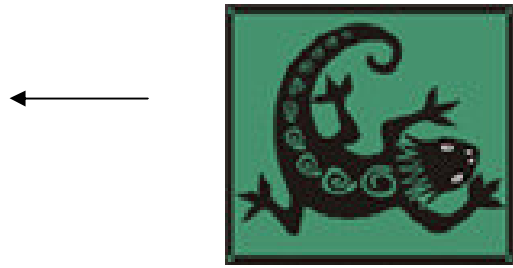
El logotipo Centro de Recreación y Cultura Ambiental es el oficial que aparece en todos los medios de comunicación organizacionales.

3.4.2.3 Imagotipo corporativo

El imagotipo de la Catarina corresponde al logotipo de Yautlica, hace referencia a su nombre toponímico comunicativo. El color rojo que resalta representa la el dinamismo, la pasión, la energía y la conciencia. El blanco simboliza la paz y la limpieza y el negro la elegancia.



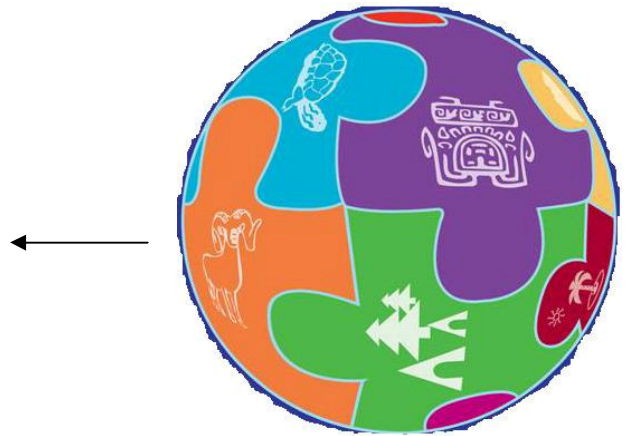
El imagotipo del ajolote corresponde al logotipo de Acuexcomatl, caso contrario, este no hace referencia a su nombre comunicativo. El verde simboliza la naturaleza y en especial este verde pálido representa la esperanza. El color blanco en la paz y la limpieza y el color negro en la elegancia.



El imagotipo del cacomiztle corresponde al logotipo de Ecoguardas, hace un poco de referencia pues existen en el lugar y además se denota como guardián de la ecología. El color verde representa al medio ambiente, además de representar persistencia, tenacidad y firmeza.



El imagotipo se refiere a las piezas de un rompecabezas en forma de globo describiéndose al mundo, dentro de estas piezas se observa animales y lugares reseñándose a todos lo inmerso en el planeta llamado medio ambiente y por último los colores representan la diversidad de la población y que esta es la conservadora de ese lugar, llamado planeta tierra.





LOGO YAUTLICA

- PANTONE

AZUL	2735C
ROJO	1805 C
NEGRO	PROCESS BLACK C

VALORES CMYK
(% DE LOS PIGMENTOS QUE CONFORMAN EL COLOR)

C: 99	M: 100	Y: 6	K: 7
C: 22	M: 97	Y: 89	K: 13
C: 72	M: 66	Y: 65	K: 76



LOGO ACUEXCOMATL

- PANTONE

VERDE NO HAY UN COLOR EXACTO
EN EL PANTONE PUEDE SER EL
555 O EL 556 C

NEGRO	PROCESS BLACK C
-------	-----------------

VALORES CMYK
(% DE LOS PIGMENTOS QUE CONFORMAN EL COLOR)

C: 74	M: 22	Y: 69	K: 5
C: 72	M: 66	Y: 65	K: 76



LOGO ECOGUARDAS

- PANTONE

VERDE OSCURO	364 C
VERDE MEDIO	369 C
VERDE CLARO	368 C
VERDE MAS CLARO	376 C

VALORES CMYK
(% DE LOS PIGMENTOS QUE CONFORMAN EL COLOR)

C: 77	M: 32	Y: 100	K: 19
C: 71	M: 11	Y: 100	K: 1
C: 65	M: 3	Y: 100	K: 0
C: 46	M: 0	Y: 100	K: 0

LOGO CENTROS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL

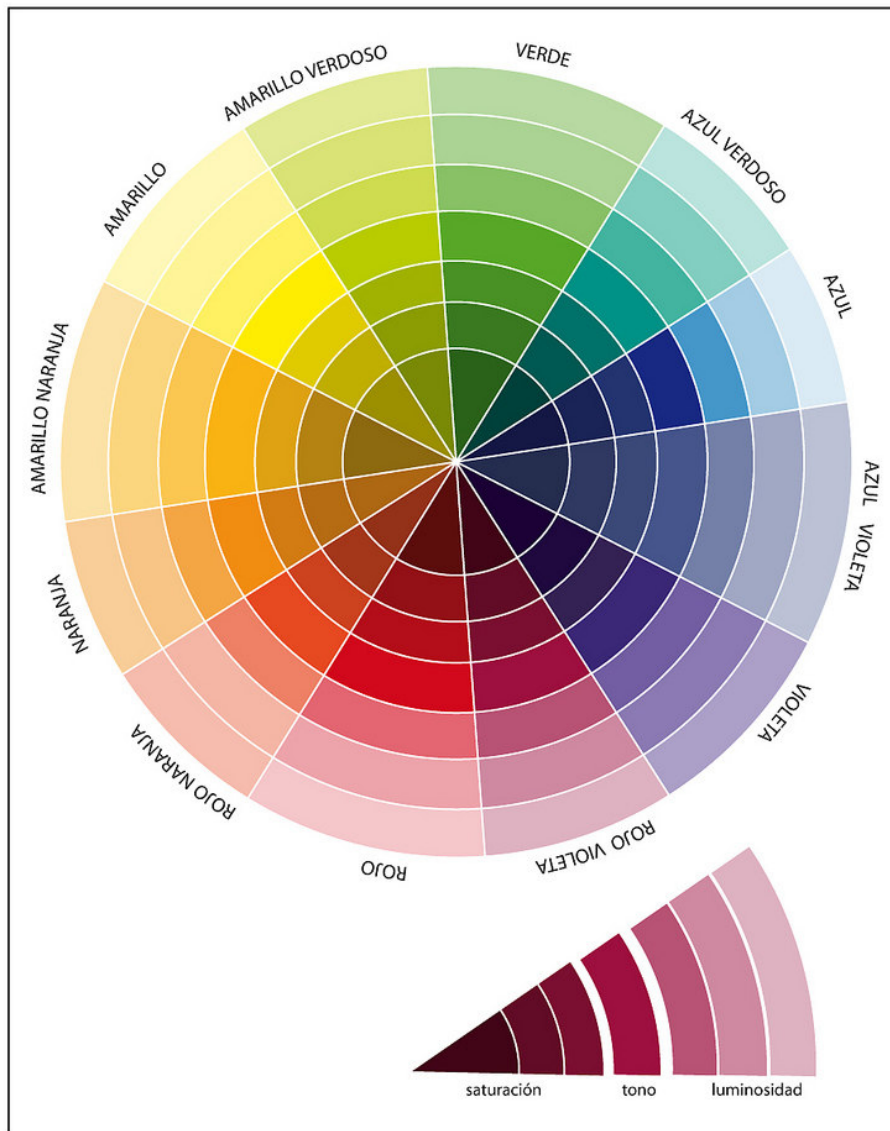
- PANTONE

AZUL OSCURO	2746 C
AZUL MEDIO (AQUA)	631 C
AZUL CLARO	291 C
ROJO	1945 C
VERDE	360 C
AMARILLO	1335 C
NARANJA OSC.	172 C
NARANJA CLARO	164 C
MORADO	526 C
ROSA	233 C

VALORES CMYK
(% DE LOS PIGMENTOS QUE CONFORMAN EL COLOR)

C: 100	M: 98	Y: 6	K: 2
C: 69	M: 7	Y: 16	K: 0
C: 36	M: 7	Y: 2	K: 0
C: 23	M: 100	Y: 69	K: 14
C: 64	M: 0	Y: 91	K: 0
C: 0	M: 24	Y: 62	K: 0
C: 0	M: 86	Y: 97	K: 0
C: 0	M: 62	Y: 77	K: 0
C: 74	M: 99	Y: 9	K: 1
C: 20	M: 100	Y: 8	K: 0



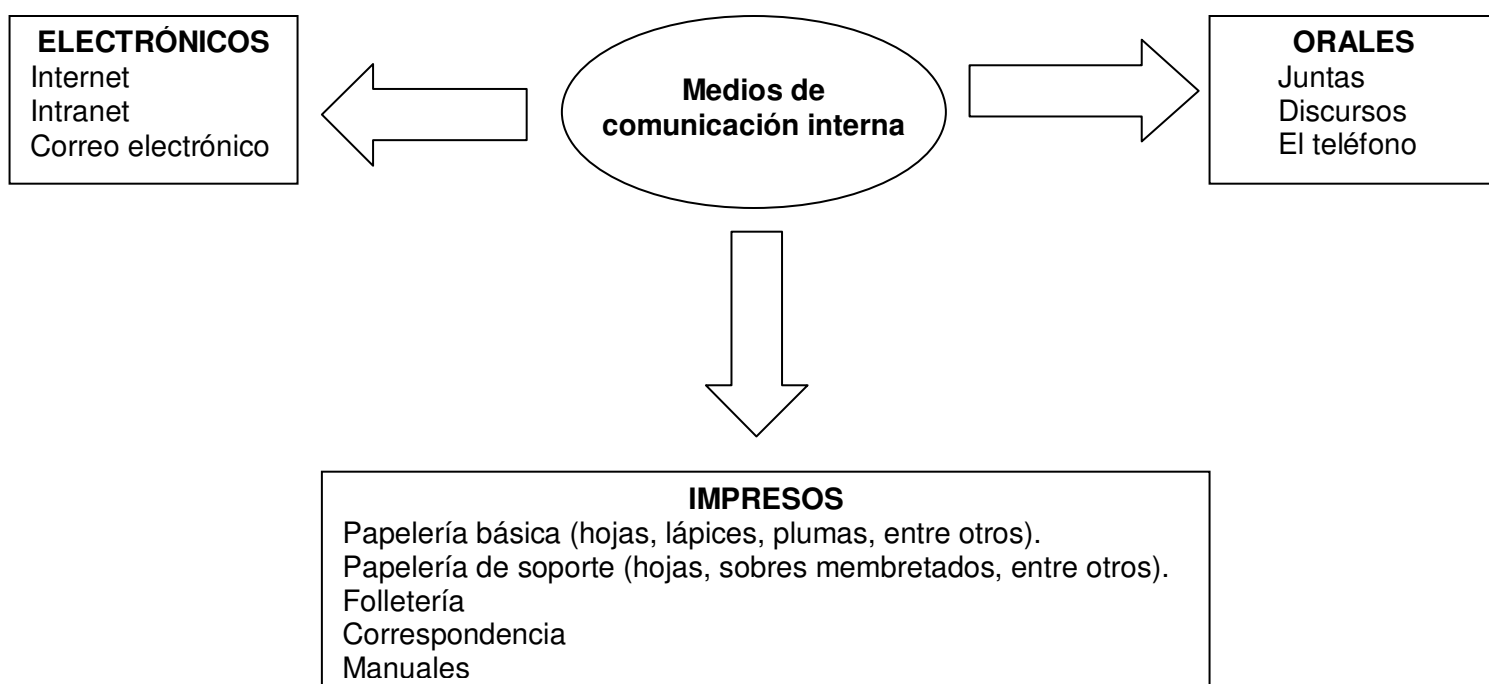


El círculo cromático es una clasificación de los colores. Se denomina círculo cromático al resultante de distribuir alrededor de un círculo los colores que conforman el segmento de la luz. Los colores más comunes de encontrar en un círculo cromático son seis: amarillo, anaranjado, rojo, violeta, azul y verde, aunque para las artes gráficas en el formato digital los colores sean amarillo, rojo, magenta, azul, cian y verde. La mezcla de estos colores puede ser representada en un círculo de 12 colores, haciendo una mezcla de un color con el siguiente y así sucesivamente se puede crear un círculo cromático con millones de colores.

3.5 Medios de comunicación interna

En los Centros de educación ambiental se encuentran medios organizacionales de comunicación, como se ha dicho antes, estos permiten generar la comunicación necesaria para su personal y se informen con todo lo relacionado a la organización, además de cumplir con su funcionalidad sean óptimos para todos los integrantes de la organización.

Entre estos medios de comunicación interna en los centros de educación ambiental como Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas, se localizan:



Información del autor en
versión de Becerril – Gordillo
Junio 2009

Dentro de los medios de comunicación interna, como lo es la papelería, se encuentran los siguientes ejemplos, que muestran la aplicación tanto del logotipo como el imagotipo de cada uno de los centros de educación ambiental.



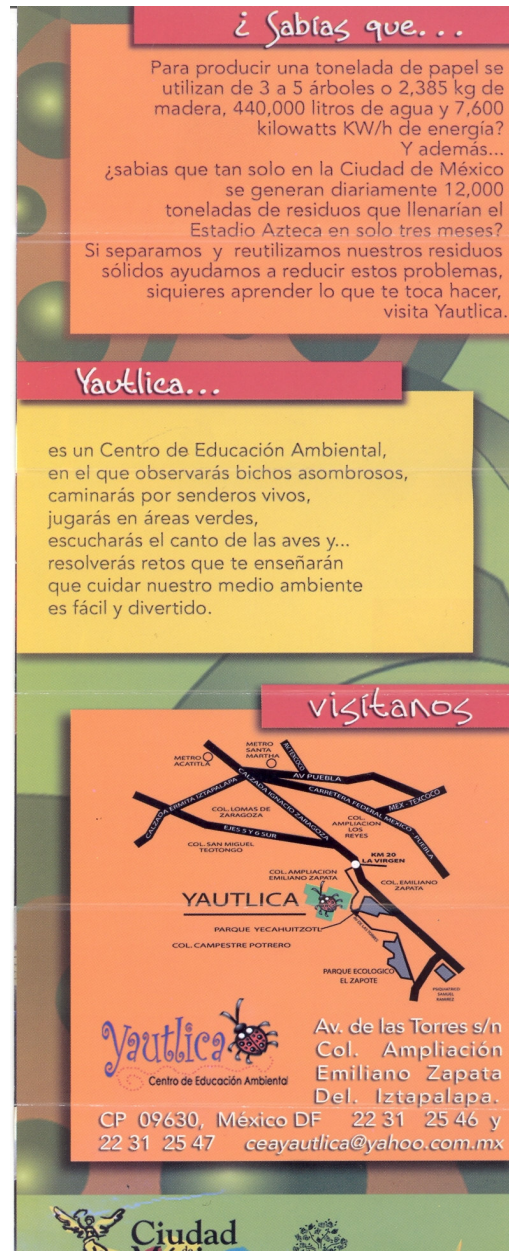
Parte frontal del folleto del centro de educación ambiental Ecoguardas.



Contenido del folleto del centro de educación ambiental Ecoguardas.



Parte frontal del folleto del centro de educación ambiental Yautlica.



Contenido del folleto del centro de educación ambiental Yautlica.



Parte frontal del folleto del centro de educación ambiental Acuexcomatl.



Contenido del folleto del centro de educación ambiental Acuexcomatl.

Para los centros de educación ambiental no es necesario implementar el gran manual de operación ó de cualquier otra índole, primordialmente se necesita de los medios básicos para comunicarse sin tener que gastar mucho en ello, precisamente tratándose de organizaciones dedicadas a reciclar, sustentar y gastar lo menos posible, siendo organizaciones que dicen "no al consumo". Entonces se debe efectuar estrategias de comunicación interna mucho muy sencillas y económicas, obviamente funcionales para un mejor desarrollo y desempeño de estos centros.

3.6 Problemática actual

A continuación se describe los principales problemas encontrados dentro de estas organizaciones llamadas centros de educación ambiental.

- Hay centros de educación ambiental desconocidos entre ellos mismos.
- Entre los centros de educación ambiental solamente resaltan Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas pues han logrado hechos importantes a nivel nacional y a los demás no se les da su mérito, es válido reconocer a estos centros pero a partir de sus logros apoyar a los demás para el reconocimiento como parte del subsistema o grupo y a su vez para el reconocimiento por parte de la sociedad.
- Los centros de educación ambiental Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas mantienen una identidad conceptual compartida, mientras los demás centros no están dentro de ésta.
- Existe una identidad visual para todos los centros pero falta formalizarla.
- Existen medios organizacionales de comunicación pero faltan algunos más funcionales para una mejor comunicación entre centros.
- Algunos centros de educación ambiental manejan el concepto de comunicación ambiental, dándose esta a través de la educación pero no todos los centros reconocen el concepto de comunicación ambiental, sólo se dedican a trabajar bajo el de educación ambiental; el punto es unificar los conceptos para formalizar una sola línea de información y conocimiento.
- Los centros de educación ambiental no conocen al CECADESU como organización, todo se relaciona con tan sólo escuchar o leer el nombre de la Mtra. Teresita Maldonado, algunos centros no se acercan a CECADESU porque no lo reconocen como tal, por lo tanto, se pierden de oportunidades para incluirse en actividades y programas dentro de esta organización.
- Insuficiencia de presupuesto por parte de la Dirección de bosques urbanos y educación ambiental, la Secretaría de medio ambiente del Distrito Federal y la SEMARNAT para llevar a cabo programas, actividades y eventos creados por los centros para mejorar los servicios de estos.

Ya se ha dicho anteriormente, la importancia de realizar un plan de comunicación interna, reside en la forma de hacer comunicación organizacional un poco más eficaz, siendo sencilla y económica para lograr alcances a corto, mediano y largo plazo y así los centros puedan ofrecer un mejor servicio, unir esfuerzos para alcanzar mayor parte de la sociedad y lograr sus objetivos.

Un diagnóstico profundo permitirá certificar los problemas prioritarios y los que pueden esperar, así se propondrán las estrategias necesarias de acuerdo a los alcances antes mencionados, sin dejar a un lado las posibilidades en tiempo, espacio y economía de estas organizaciones.

Capítulo 4. Análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.

Todo lo anterior se reduce en que los centros de educación ambiental juegan un papel importante, tanto para la sociedad como para el medio ambiente. Dentro de este papel existe un proceso de comunicación incierto dentro de los centros, por lo tanto se aconseja realizar un análisis situacional de esta comunicación interna, en el cual deben mantener una sincronía entre el decir y el actuar, el reconocimiento y participación de todos para lograr los objetivos y así acaparar la atención de la sociedad.

El análisis situacional es un detallado informe sobre el medio ambiente de distribución de la organización, las actividades específicas y el sistema de comunicación interno.

Por esta razón, en el capítulo 4 se abordará la situación actual de la comunicación interna de los centros de educación ambiental, se implementará el instrumento metodológico para explicar el fenómeno correspondiente y así dar pauta a la composición de las estrategias ajustadas tanto en posibilidades económicas como en tiempo y espacio.

4.1 Metodología para el análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.

A la metodología le interesa conocer los procedimientos acorde al trabajo de investigación. Dentro de él, el papel de la teoría o de los conceptos permite explicar la información obtenida mediante los instrumentos requeridos logrando la indagación de campo y la elaboración de un trabajo efectivo.

La mejor opción para la indagación de la problemática dentro de los centros de educación ambiental es la encuesta, siendo un método para obtener información de una muestra de individuos, la cual representa una fracción del universo bajo estudio mediante el uso de un cuestionario previamente elaborado, admite examinar la frecuencia y las relaciones entre variables, por ejemplo, psicológicas, sociológicas, económicas, entre otras, incluso investigan sobre constructos como actitudes, creencias, preferencias y opiniones, etcétera.

El cuestionario o formulario para recabar datos está constituido por una serie de preguntadas establecidas en orden y con indicaciones claras para guiar la obtención de respuestas.

Estas preguntas pueden formularse de manera abierta (¿Por qué se siente así?) ó cerrada (¿Aprueba o no aprueba?) de forma que el encuestado evalúe u ordene con varias alternativas en su haber.

Existen diferentes formas de encuestar entre ellas se encuentran:

- *Las encuestas por correo.* Pueden ser de bajo costo, no implica mucho esfuerzo, el problema llega cuando no se le presta la atención adecuada y eso involucra sesgar la información, estas son efectivas cuando van dirigidas a grupos u más de 2 organizaciones.
- *Las entrevistas por teléfono.* Aplica cuando es necesario obtener resultados oportunos, favorecen en distancias, tiempos y espacios.
- *Las entrevistas cara a cara.* Son necesarias para obtener información compleja o detallada.

Algunas desventajas al aplicar una encuesta son que el encuestado no pueda o no esté dispuesto a proporcionar la información deseada, a no responder si la información es delicada o personal, si se tocan sentimientos ó creencias, si las preguntas están mal estructuradas ó si el vocabulario no es correcto o entendible.

Ahora bien la encuesta tiene ventajas, el cuestionario es fácil de aplicar, es económico, los datos obtenidos son confiables porque las respuestas se limitan a las alternativas antes mencionadas, además, la codificación, el análisis y la interpretación son relativamente sencillos.

A continuación se describirá como se empleó el cuestionario aplicado a los centros de educación ambiental.

4.1.1 Cuestionario

La encuesta aplicada a la investigación se llevó a cabo vía correo, específicamente fueron entregadas a la Dirección de educación ambiental con la maestra Eréndira Cohen Fernández, Subdirectora de centros de educación ambiental de la Secretaría de medio ambiente del Distrito Federal, para distribuir las en los respectivos CEA's (Ecoguardas, Yautlica y Acuexcomatl), los formularios se construyeron con preguntas abiertas y cerradas con un total de 34 reactivos.

Así pues, la composición temática del formulario consintió de acuerdo a los objetivos de la investigación, es decir, conocer la situación actual de la cultura así como la identidad de los centros de educación ambiental para determinar las estrategias a implementar en las áreas de oportunidad propuestas.

Se describirá a continuación el esquema del cuestionario para el público interno de los centros de educación ambiental Ecoguardas, Yautlica y Acuexcomatl.

4.1.1.1 Contenido y clasificación de las preguntas por bloque

El contenido temático de la encuesta tiene como fin conocer la situación actual de la cultura e identidad de los Centros de educación ambiental. La encuesta se divide en 4 contenidos temáticos los cuales son:

- Cultura e identidad organizacional
- Clima organizacional
- Medios de comunicación y difusión
- Importancia y valor del trabajo

La clasificación asignada para los bloques es meramente relacionado con el quehacer de los centros de educación ambiental, de los educadores ambientales y su retribución con la institución y la institución con ellos, así como la influencia y valor del CECADESU y la importancia de hacer educación ambiental y desarrollo sustentable junto con la comunicación ambiental.

Por lo tanto queda de la siguiente forma:

Cultura e identidad organizacional	En esta dimensión se pretende saber que tanto conocen los educadores ambientales de la labor de CECADESU como órgano de respaldo de los centros de educación ambiental así como su cultura e identidad organizacional por tanto se toma en cuenta aspectos como la visión, logotipo, valores, objetivos, entre otros. Todo lo anterior para establecer parámetros que puedan sustentar la hipótesis y localizar aquellos puntos a los cuáles tomar como fortalezas.
Clima organizacional	En la dimensión de Clima organizacional se pretende saber cómo son las relaciones entre los educadores ambientales y los directivos así como la que mantiene con CECADESU. De igual manera se toman aspectos de motivación. Se marca con color verde la opción ideal de cada una de las preguntas.

Medio de comunicación y difusión	En esta dimensión se abordarán aspectos necesarios para saber si la difusión de los centros de educación ambiental y CECADESU es suficiente y con cuáles medios de comunicación cuentan la mayoría de los centros para darse a conocer y estar en contacto con sus similares y CECADESU. Lo anterior es para detectar los medios adecuados o funcionales a los cuales se puedan recurrir en el plan de comunicación interna.
Importancia y valor del trabajo	En este aspecto las preguntas van encaminadas a saber qué tipo de personas son las que laboran en los centros de educación ambiental, qué tan importante es su trabajo para ellos y este cumple o no con sus expectativas personales y laborales.

Becerril – Gordillo Junio 2009

4.1.1.2 Cuestionario precodificado



Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Este cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre los centros de educación ambiental para fines de investigación y para sustentar el diseño de un plan de comunicación interna. De antemano agradecemos tu cooperación.

Edad	Sexo F M	CEA
Puesto		
Antigüedad		
Grado escolar		
Percepción económica		

Instrucciones: lee con atención las siguientes preguntas y selecciona la opción que creas correcta.

Cultura e identidad organizacional

1. ¿Identificas las líneas de acción del CECADESU respecto a los centros de educación ambiental?
 - a. Sí las conozco
 - b. Alguna vez las escuche
 - c. No estoy seguro
 - d. Definitivamente no las conozco

2. ¿Cuáles son las prioridades de los centros de educación ambiental (CEA)?
 - a. Fortalecer la acción de la ciudadanía
 - b. Informar al público sobre temas ambientales
 - c. Fomentar la participación social en materia ambiental
 - d. Sensibilizar a las personas

3. ¿Qué propósitos tienen en común los educadores ambientales?
 - a. Sensibilizar a los grupos con los que trabaja en torno a la problemática ambiental
 - b. Contar con instalaciones adecuadas para el funcionamiento óptimo del centro
 - c. Contribuir a la generación de sujetos concientes y participativos en torno a la problemática ambiental
 - d. Dar una atención de calidad al público meta

4. ¿Qué entiendes por educación ambiental?

5. ¿Qué es un Centro de Educación Ambiental?
 - a. Es un espacio de recreación y entretenimiento
 - b. Es un espacio donde se construyen alternativas de solución en cuanto a la problemática ambiental
 - c. Diseña actividades encaminadas a la comprensión de la problemática ambiental
 - d. Informa sobre la problemática ambiental

6. ¿Qué valores le atribuirías a los CEA?
 - a. Participación, respeto, confianza y libertad
 - b. Tolerancia, equidad, solidaridad y lealtad
 - c. Responsabilidad, respeto, solidaridad y participación
 - d. Respeto, tolerancia, participación y honestidad

7. ¿Qué es lo más característico de un centro de educación ambiental?

8. ¿Identificas el logotipo (símbolo) de los CEA que promueve el CECADESU?



- a. **Sí lo conozco**
- b. Alguna ves lo vi
- c. No estoy seguro
- d. Definitivamente no lo conozco

9. ¿Qué significa el logotipo (símbolo) de los CEA?

- a. Equilibrio
- b. **Interrelación**
- c. Relación sociedad-naturaleza
- d. Otro, ¿cuál? _____

10. Menciona los colores institucionales de los CEA

- a. Azul, rojo y amarillo
- b. Rojo, verde y azul
- c. Verde, amarillo y azul
- d. **No tiene colores institucionales**

11. ¿Identificas el cargo de los jefes?

- a. **Sí lo conozco**
- b. Sólo conozco algunos puesto
- c. No estoy seguro
- d. Definitivamente no lo conozco

12. Marca el objetivo general que persiguen los CEA

- a. Problemas ambientales
- b. **Concientizar**
- c. Difundir
- d. Promover

13. ¿Qué otras organizaciones son de respaldo para los CEA?

- a. SEMARNAT
- b. CECADESU
- c. **SEMARNAT y CECADESU**
- d. Otros centros de educación ambiental

14. ¿Cuáles son las principales labores de CECADESU?

- a. **Diseñar e impulsar programas, talleres, foros a favor de la educación ambiental**
- b. Apoyar la educación formal con la promoción de espacios de recreación y educación para la comprensión de la problemática ambiental.
- c. Reconocer la labor de asociaciones civiles y financiar sus programas

d. Impulsar políticas públicas en materia de educación ambiental

15. ¿Quién o quiénes deben coordinar la labor de los CEA?

- a. CECADESU
- b. Consejo de centros
- c. Comité intersectorial (conformado por los centros y CECADESU)
- d. SEMARNAT Y CECADESU

16. ¿Qué entiendes por comunicación ambiental?

Objetivo:

En esta dimensión se pretende saber que tanto conocen los educadores ambientales la labor de CECADESU como órgano de respaldo de los centros de educación ambiental así como su cultura e identidad organizacional por tanto se tomará en cuenta aspectos como la visión, logotipo, valores, objetivos, entre otros. Todo lo anterior para establecer parámetros que puedan sustentar la hipótesis y localizar aquellos puntos a los cuáles tomar como fortalezas.

Clima Organizacional

17. Tu director te proporciona información relacionada con

- a. El trabajo
- b. Planes a futuro del centro
- c. Con decisiones tomadas por los directivos del centro
- d. Modificaciones a la infraestructura del centro

18. ¿Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales?

- a. La mayor parte del tiempo
- b. Frecuentemente
- c. Pocas veces
- d. Nunca

19. ¿Qué incentivo recibes?

- a. Económico
- b. Material (aparatos electrodomésticos, automóviles, entre otros)
- c. Reconocimiento o palabras de motivación
- d. No los hay

20. ¿Con qué frecuencia motivan o felicitan los directivos a los educadores ambientales?

- a. Muy frecuentemente
- b. Frecuente
- c. Poco frecuente
- d. No las hay

21. ¿Te incluyen en las decisiones importantes que se toman en el centro?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Poco frecuente
 - d. Nunca
22. ¿A quién pides consejo de trabajo?
- a. A tu jefe directo
 - b. A tus compañeros
 - c. Alguien de confianza
 - d. No pides consejo
23. ¿Se realizan festejos, cumpleaños o eventos para el personal del centro?
- a. Sí, frecuentemente
 - b. Sí ocasionalmente
 - c. Antes si y ya ahora no
 - d. Nunca
24. ¿A quién recurre para un permiso?
- a. Al director
 - b. Coordinadores
 - c. Otros educadores o compañeros
 - d. No pido permiso
25. ¿Convives con tus compañeros fuera del horario de trabajo?
- a. Sí, frecuentemente
 - b. Sí, ocasionalmente
 - c. Casi nunca
 - d. Nunca
26. ¿Cómo se dan las sanciones al personal del centro?
- a. En forma individual
 - b. Grupal cara a cara
 - c. Por medio de un tercero
 - d. Otra, ¿cuál? _____

Objetivo:

En la dimensión de Clima organizacional se pretende saber cómo son las relaciones entre los educadores ambientales y los directivos así como la que mantiene con CECADESU. De igual manera se tomarán aspectos de motivación.

Medios de Comunicación y Difusión

27. ¿Cada cuando hay comunicación con el CECADESU?

- a. Cada año
- b. Cada mes
- c. Nunca
- d. Otra, ¿cuál? _____

28. ¿Identificas publicidad del CECADESU en algún medio?

- a. Sí, en patrocinios y eventos
- b. Sí en revistas culturales
- c. Sí en comerciales, radio y televisión
- d. No existe

29. ¿Ubicas publicidad de algún centro de educación ambiental en algún medio?

- a. Sí, en patrocinios y eventos
- b. Sí en revistas culturales
- c. Sí en comerciales, radio y televisión
- d. No existe

30. ¿Piensas que la difusión que se le da a los CEA es suficiente para dar a conocer sus servicios y programas?

- a. Sí, los centros están posicionados
- b. No los suficiente, la mayor parte de las personas no los conocen
- c. No es necesario
- d. No estoy seguro

31. ¿Con qué medios de comunicación cuenta el centro? Márcalos con una X

<input checked="" type="checkbox"/>	Teléfono	<input checked="" type="checkbox"/>	Periódico mural
<input checked="" type="checkbox"/>	Fax	<input checked="" type="checkbox"/>	Revista interna
<input checked="" type="checkbox"/>	Internet	<input checked="" type="checkbox"/>	Buzón de quejas
<input checked="" type="checkbox"/>	Correo electrónico etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	Volantes, circulares, etc.
<input checked="" type="checkbox"/>	Oficios	<input checked="" type="checkbox"/>	Manuales

Objetivo:

En esta dimensión se toma en cuenta aspectos necesarios para saber si la difusión de los centros de educación ambiental y CECADESU es suficiente y con cuáles medios de comunicación cuentan la mayoría de los centros para darse a conocer y estar en contacto con sus similares y CECADESU. Lo anterior es para localizar los medios adecuados o

funcionales a los cuales podremos recurrir en el plan de comunicación interna.

Importancia y valor del trabajo

32. ¿Cuál es el motivo por el cual laboras en el centro?

- a. Por vocación
- b. Satisfacción personal**
- c. Por un incentivo o necesidad económica
- d. Crecimiento profesional

33. ¿Cumple con tus expectativas este trabajo?

- a. Sí, frecuentemente**
- b. Sí ocasionalmente
- c. Antes si y ya ahora no
- d. Nunca

34. ¿Por qué?

Objetivo:

En este aspecto las preguntas van encaminadas a saber qué tipo de personas son las que laboran en los centros de educación ambiental, qué tan importante es su trabajo para ellos y este cumple o no con sus expectativas personales y laborales.

La encuesta ha concluido. Muchas gracias por su participación.

4.1.2 Aplicación del cuestionario

Mencionando anteriormente, el muestreo se llevó a cabo de forma no presencial, pues las encuestas fueron entregadas en paquetes a la Dirección de educación ambiental, por falta de tiempo y con compromisos de por medio de los directivos de cada uno de los centros, la maestra Eréndira Cohen Fernández Subdirectora de centros de educación ambiental de la Secretaría de medio ambiente del Distrito Federal sugirió la alternativa antes mencionada. La aplicación de las encuestas se llevó a cabo del 9 al 23 de octubre del 2009.

El universo predestinado se resume a 100 personas pertenecientes a 3 centros de educación ambiental en el Distrito Federal, estos son:

- Ecoguardas a los cuales se les entregó un total de 40 encuestas, de estas sólo devolvieron 20 representado con el 40% del 100.
- Yautlica a los cuales se les entregó 30 encuestas, de las cuales sólo devolvieron 21 representado con el 30% del 100.
- Acuexcomatl a los cuales se les entregó 30 encuestas, de éstas sólo devolvieron 19 representado con el 30% del 100.

Existen dos motivos por los cuales las encuestas no fueron entregadas en su totalidad, la primera porque los trabajadores de Ecoguardas no se querían ver presionados al contestar la encuesta, por tanto, no se devolvieron las 20 faltantes.

La segunda, al realizar el vaciado de datos se encontró en los paquetes correspondientes a los centros Yautlica y Acuexcomatl intercaladas las 20 encuestas faltantes en limpio. Por lo tanto el universo ya no es de 100 personas sino de 60 representado entonces con el 100%.

Ciertamente volvió a suceder este hecho en el mes de noviembre del 2008 durante el encuentro de los centros de educación ambiental, se llevó a cabo la aplicación de una encuesta piloto, esta se realizó cara a cara directamente con los involucrados de los centros, por las diversas actividades realizadas durante el encuentro algunas personas las entregaban más tarde.

Pero de las 100 encuestas aplicadas solo 50 fueron devueltas, algunas se perdieron y otras no fueron regresadas.

Este indicador muestra la falta de interés por contestar u ayudar en algo que será retribuido para ellos, por ende, hay falta de iniciativa para mejorar su imagen y contribuir a su crecimiento y desarrollo organizacional.

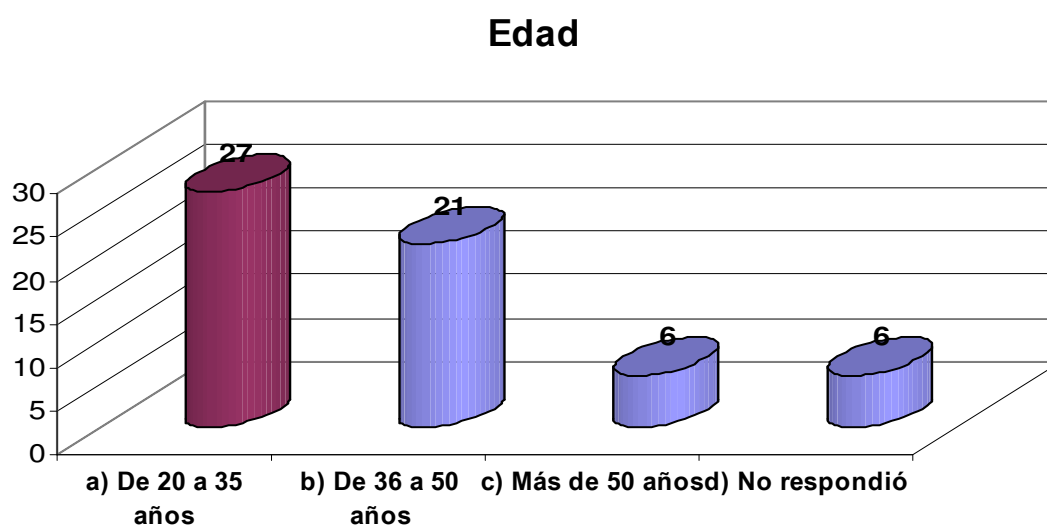
El orden de la interpretación y análisis de la encuesta aplicada al público interno de los centros de educación ambiental se llevará a cabo de la siguiente forma: Desglose de los datos mediante la interpretación, conclusión y propuesta de cada reactivo.

Se dividirá en dos partes, en la primera se encontrará los datos generales de los empleados encuestados y en la segunda parte la codificación y análisis de las preguntas por bloque temático mencionado anteriormente.

4.1.2.1 Datos generales de los empleados encuestados

Perfil demográfico

Edad	Número	Porcentaje
a) De 20 a 35 años	27	45%
b) De 36 a 50 años	21	35%
c) De 51 a más	6	10%
d) No contesto	6	10%

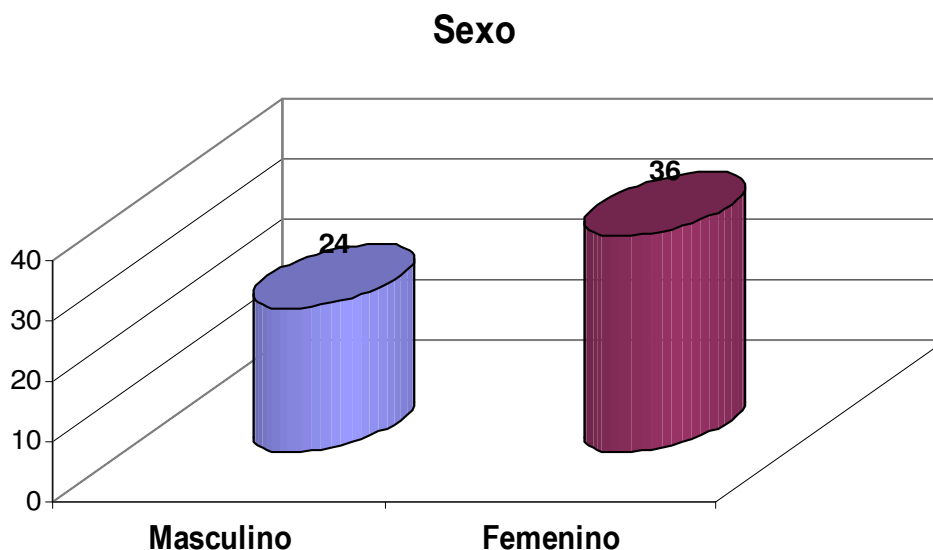


INTERPRETACIÓN: La muestra se compone con un 45% entre la gente de 20 - 35 años, mientras el 35% son de 36 – 50 años, siguiendo un 10% con 51 años o más y otro 10% que no contestó.

CONCLUSIÓN: Impulsar estrategias orientadas a la integración entre jóvenes y adultos a través de dinámicas de aprendizaje significativo.

PROPUESTA: La ejecución de actividades conjuntas (jóvenes y adultos) como los recorridos, las pláticas con los visitantes, entre otros, además, de efectuar una junta a la semana para llevar a cabo intercambio de ideas y/o experiencias.

Sexo	Número	Porcentaje
a) Masculino	24	40%
b) Femenino	36	60%



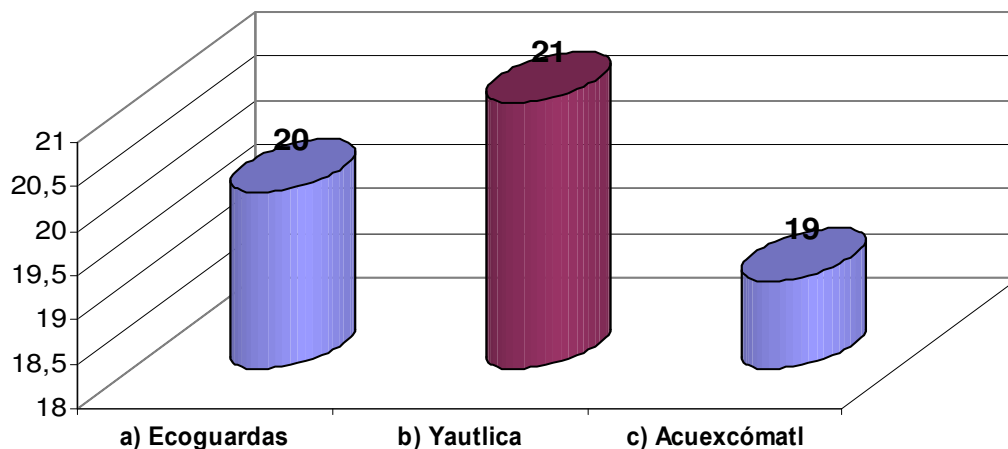
INTERPRETACIÓN: La muestra se compone con un 60% de mujeres, mientras el 40% son hombres.

CONCLUSIÓN: Siendo el sector femenino el predominante dentro de los centros de educación ambiental se sugiere impulsar estrategias de unificación con sus mismas compañeras para hacer un trabajo más eficaz y eficiente.

PROPUESTA: Reuniones semanales de mujeres para discutir temas relacionados con sus aspiraciones, formas y ambiente de trabajo deseados, para una mejor calidad laboral.

Centro de Educación Ambiental	Número	Porcentaje
a) Ecoguardas	20	33%
b) Yautlica	21	35%
c) Acuexcómatl	19	32%

Centro de Educación Ambiental



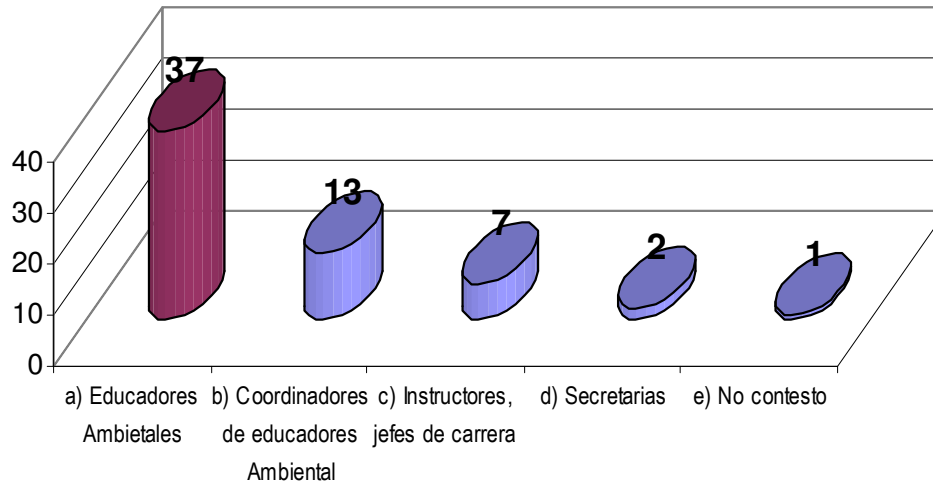
INTERPRETACIÓN: La muestra se compone con un 35% de los encuestados del CEA Yautlica, mientras un 33% es del CEA Ecoguardas, siguiendo el 32% en el CEA Acuexcomatl.

CONCLUSIÓN: Aunque la diferencia es mínima, es evidente la distinción del CEA Yautlica ante los otros centros, se sugiere persistir en las estrategias de unión entre centros.

PROPUESTA: Reuniones semanales de mujeres para discutir temas relacionados con sus aspiraciones, formas y ambiente de trabajo deseados, para una mejor calidad laboral.

Puesto	Número	Porcentaje
a) Educador Ambiental	37	61%
b) Coordinador de educador ambiental	13	22%
c) Instructor, jefe de carrera	7	12%
d) Secretaria	2	3%
e) No respondió	1	2%

Puesto



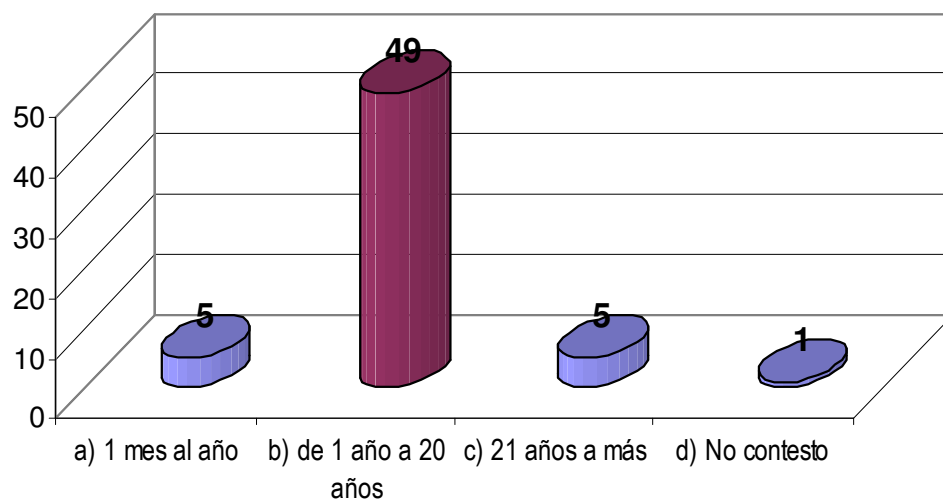
INTERPRETACIÓN: La muestra se compone de un 61% por educadores ambientales, de un 22% por los coordinadores de educador ambiental, un 12% por instructores de carrera, un 3% por secretarías y el 2% que no contestó/no entendió.

CONCLUSIÓN: Los educadores ambientales son la composición principal de los centros de educación ambiental, por lo tanto se sugiere constantes estrategias de capacitación.

PROPUESTA: Talleres mensuales interactivos donde intercambien ideas, opiniones, acuerdos y desacuerdos, sobre sus formas de trabajo y enseñanza en materia de educación ambiental, desarrollo sustentable y comunicación ambiental.

Antigüedad	Número	Porcentaje
a) menos de 1 mes a 11 meses	5	8%
b) Un año a 20 años	49	82%
c) De 21 años o más	5	8%
d) No respondió	1	2%

Antigüedad



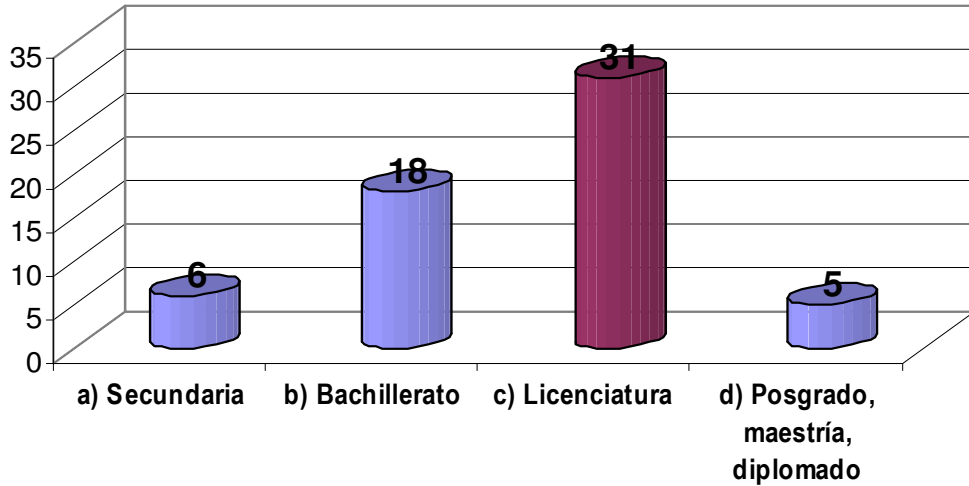
INTERPRETACIÓN: La muestra se compone de un 82% por los trabajadores de 1 año-20 años, un 8% por los de -1mes – 11 meses, un 8% para los de 21 años o más y 2% que no contestó.

CONCLUSIÓN: Los trabajadores de 1 año – 20 años son los predominantes en la muestra esto denota el balance y la disposición de estos trabajadores para lograr los objetivos de la institución a la que pertenecen, entonces se propone estrategias en las cuales se involucren con la organización y trabajen grupalmente para lograr los objetivos.

PROPUESTA: Juntas semanales donde se involucren y planteen caracteres de trabajo además de las que propone la organización, así como dar oportunidad a los experimentados de dar a conocer con base en sus experiencias, nuevas formas de trabajar.

Grado Escolar	Número	Porcentaje
a) Secundaria	6	10%
b) Bachillerato	18	18%
c) Licenciatura	31	52%
d) Posgrado, Maestría, Diplomado	5	8%

Grado escolar



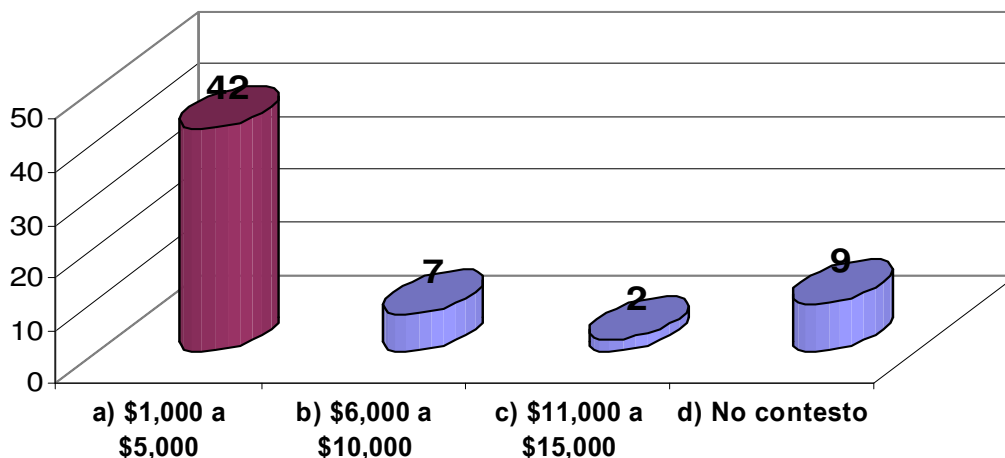
INTERPRETACIÓN: La muestra se compone de un 52% de personas con licenciatura, de un 30% con bachillerato, un 10% con secundaria y el 8% con alguna otra forma de estudio como lo es un posgrado, maestría, diplomado o profesor.

CONCLUSIÓN: La población más destacada tiene licenciatura ya sea trunca ó terminada, esto sugiere estrategias orientadas a la dinámica – aprendizaje significativo.

PROPUESTA: Talleres semanales sobre métodos de enseñanza básica superior, para los de nivel bachillerato y secundaria respectivamente, es elemental tener conocimientos culturales, políticos, sociales y tecnológicos sobre todo para esta generación de la información, además de la relación con la educación ambiental, el desarrollo sustentable y la comunicación ambiental.

Percepción Económica	Número	Porcentaje
a) de \$1,000 a \$5,000	42	70%
b) de \$6,000 a \$10,000	7	12%
c) de \$11,000 a \$15,000	2	3%
d) No contesto	9	15%

Percepción económica



INTERPRETACIÓN: La muestra se compone de un 70% con percepción económica de \$1,000 – \$5,000, un 15% que no contestó, un 12% entre los \$6,000 – \$10,000 y el 3% entre los \$11,000 – \$15,000.

CONCLUSIÓN: La población sobresaliente en la muestra es de salario mínimo, por ende son persona dedicadas por satisfacción personal a su trabajo, conviene tomarse de las estrategias propuestas de comunicación para dar a conocer a los centros.

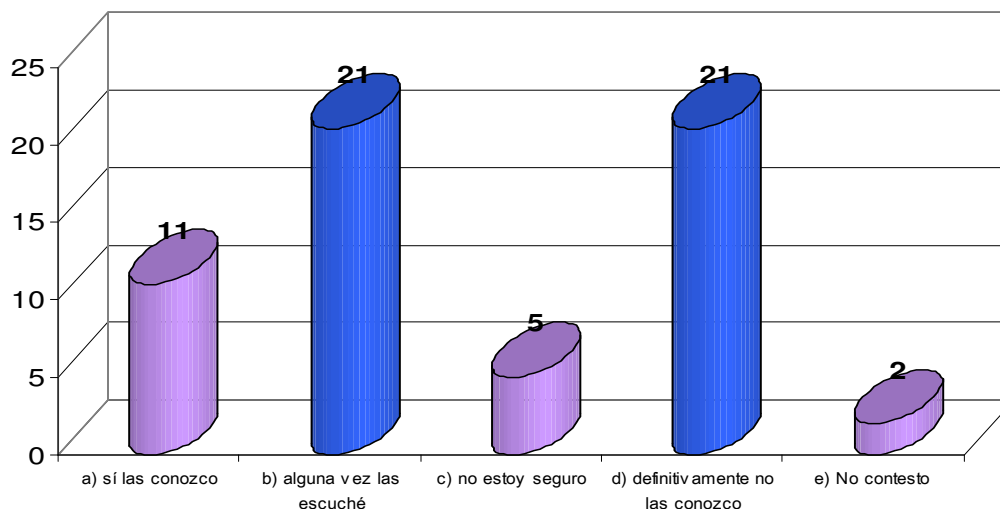
PROPUESTA: Trabajo constante de promoción de los centros de educación ambiental, para que sean visitados a través de esto se obtendrá más recursos, tanto para el salario de los trabajadores como para financiar estos espacios.

4.1.2.2 Codificación y análisis de las preguntas por bloque temático

Cultura e identidad organizacional

1¿Identificas las líneas de acción de Cecadesu en relación con los Cea's	Número	Porcentaje
a) Sí las conozco	11	18%
b) Alguna vez las escuche	21	36%
c) No estoy seguro	5	8%
d) Definitivamente no las conozco	21	35%
e)No contesto	2	3%

1. ¿Identificas las líneas de acción del Cecadesu respecto a los Cea's?



DESCRIPCIÓN: Como se puede apreciar en la gráfica un porcentaje de 36% encuestados mencionan haber escuchado algo relacionado con las líneas de acción del CECADESU referentes a los CEA's sin embargo, una parte similar, 35% encuestados mencionan no conocer dichas líneas de acción. De un panorama global podemos apreciar a un número de 18% mencionan conocer las líneas le sigue un 8% con no estar seguro y un 3% omitieron su comentario.

INTERPRETACIÓN: Por ende gran parte de los encuestados, la mayoría no están seguros de las líneas de acción o no son conocidas por los mismos. No hay tal conocimiento del trabajo entre CECADESU y los CEA's. Falta una relación más constante con el organismo federal, dar a conocer su labor y con ello los proyectos en conjunto.

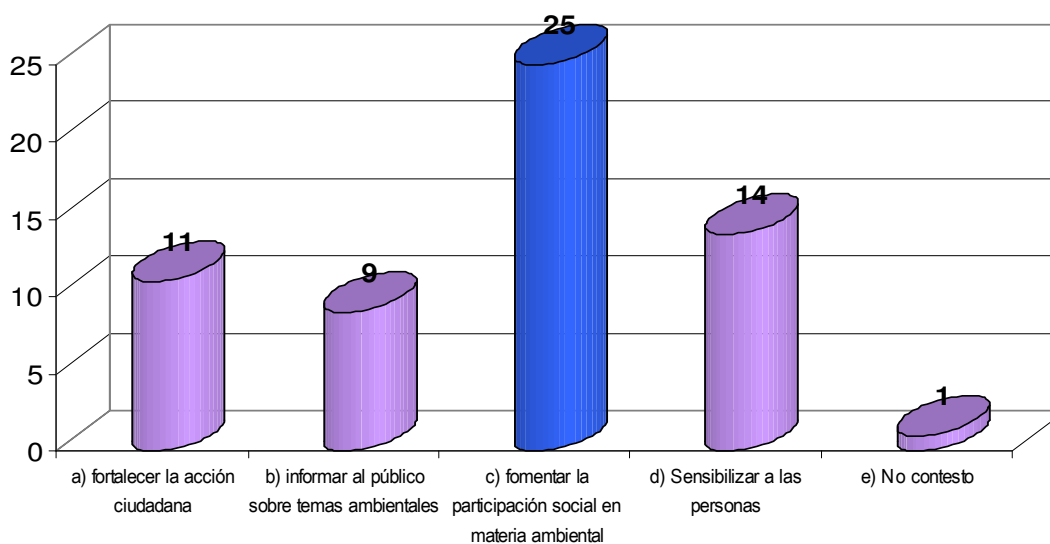
CONCLUSIÓN: Se necesita laborar acciones para dar a conocer los proyectos en común entre el CECADESU y los CEA's. La importancia de la presencia de uno con el otro no sólo en un panorama Estatal si no también a nivel Federal donde exista un enriquecimiento dentro del ámbito de Sustentabilidad y Educación ambiental a favor del bienestar del país.

PROPUESTA: Creación de diversos cursos, talleres donde se relacionen personal de ambas organizaciones para un reconocimiento mutuo tanto como organización que coopera con la otra, mejorar el trabajo de equipo basado en redes laborales entre ambos sectores. Para dar a conocer proyectos, líneas de acción mutuas o para completar otras.

*La selección de la opción fue acorde al porcentaje mayor mencionado en el primer cuadro

2. ¿Cuáles son las prioridades de los Cea´s?	Número	Porcentaje
a)Fortalecer la acción de la ciudadanía	11	18%
b)Informar al público sobre temas ambientales	9	15%
c)Fomentar la participación social en materia ambiental	25	42%
d)Sensibilizar a las personas	14	23%
e)No contesto	1	2%

2. ¿Cuáles son las prioridades de los Cea´s?



DESCRIPCIÓN: De acuerdo a la gráfica 42% de los encuestados menciona el fomentar a la participación social en materia ambiental como la prioridad más relevante en los CEA´s, mientras que 23% menciona el sensibilizar a la población, sigue el 18% con fortalecer la acción ciudadana y por último 2% no contestaron.

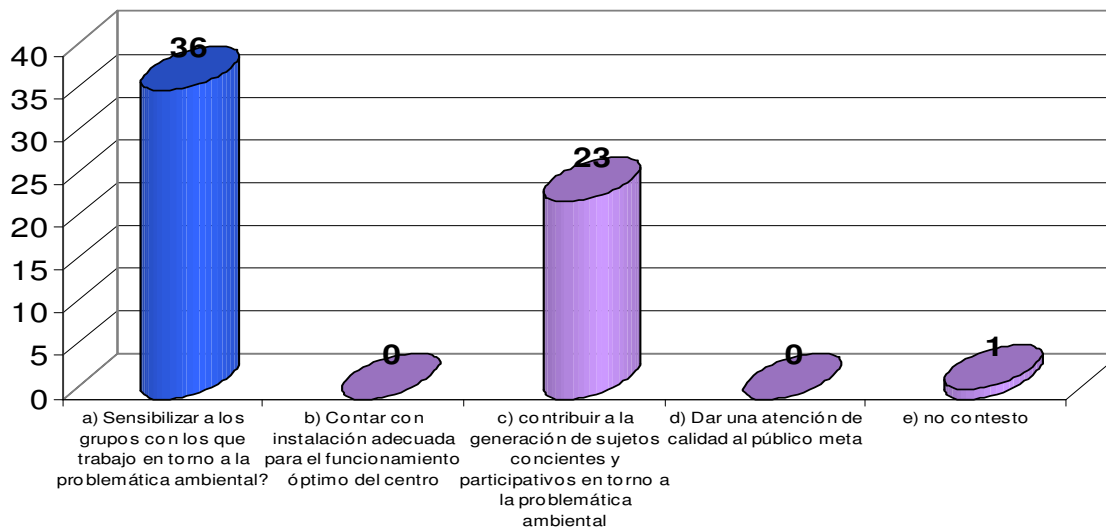
INTERPRETACIÓN: Al seguir el ideal organizacional podemos observar que la gran parte de los encuestados seleccionaron la opción certera como es el fomentar la participación social en materia ambiental seguida de sensibilizar a las persona, opción que va de la mano con las prioridades de los CEA´s, sin embargo dado los porcentajes similares o cercanas entre las variantes se puede decir que no hay una noción general o fomentada.

CONCLUSIÓN: Se hace hincapié a la necesidad de formalización o generalizar puntos conceptuales principales para los educadores ambientales como es prioridades o el fin de los CEA´s de acuerdo a los datos obtenidos.

PROPUESTA: Retomar la creación y seguimiento de taller y cursos referentes a temas ambientales. Cuyo fin sea formalizar o lograr una generalización entre conceptos para los educadores ambientales.

3. ¿Qué tienen en común los educadores ambientales?	Número	Porcentaje
a) Sensibilizar a los grupos con los que trabaja en torno a la problemática ambiental	36	60%
b) Contar con instalaciones adecuadas para el funcionamiento óptimo del centro	0	0%
c) Contribuir a la generación de sujetos conscientes y participativos en torno a la problemática ambiental	23	38%
d) Dar atención de calidad al público meta	0	0%
e) No contesto	1	2%

3. ¿Qué propósito tienen en común los educadores ambientales?



DESCRIPCIÓN: Un 60% de los encuestados mencionan el sensibilizar a los grupos con el trabajo en torno a la problemática ambiental como uno de los propósitos que tienen en común los educadores ambiental, le sigue 38% creen que el contribuir a la generación de sujetos conscientes y participativos en torno a la problemática ambiental mientras el 2% no respondió.

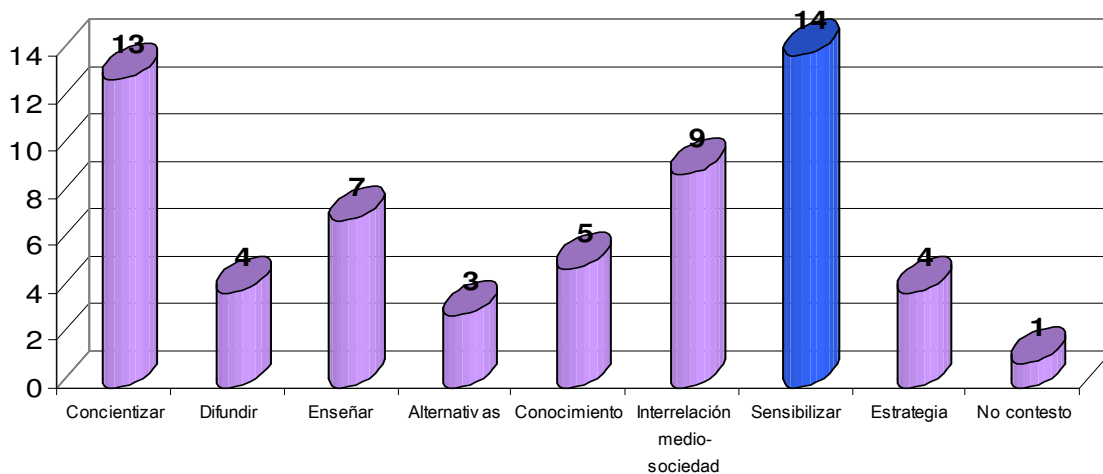
INTERPRETACIÓN: La mayor parte de los encuestados afirman los conocimientos referentes a los propósitos en común con los educadores ambientales acercándose al ideal, sin embargo aun existe una porción inclinada a la opción de contribuir a la generación de sujetos conscientes participativos, sin restarle importancia pero no es el propósito inmediato.

PROPUESTA: Cada vez más se toma en consideración la necesidad de generalización de conceptos para los educadores ambientales, por tanto los cursos, capacitaciones o talleres logran dispersar detalles como los antes mencionados.

CONCLUSIÓN: A pesar de tener conciencia del ideal organizacional hace falta reforzar conceptos importantes, pues no es viable la diversa cantidad de conocimientos ligados al mismo tema.

4. ¿Qué entiendes por educación ambiental?	Número	Porcentaje
a) Concientizar	13	22%
b) Difundir	4	7%
c) Enseñar	7	12%
d) Alternativas	3	5%
e) conocimiento	5	8%
f) Interrelación medio-sociedad	9	15%
g) Sensibilidad	14	22%
h) Estrategia	4	7%
i) No contesto	1	2%

4.¿Qué entiendes por educación ambiental?



DESCRIPCIÓN: Del universo encuestado un 22% menciona el Sensibilizar como palabra principal dentro de la Educación Ambiental, otro 22% menciona a Concientizar como palabra clave al mencionar a la Educación Ambiental, le sigue un 15% refiriéndose a la Interrelación medio-sociedad; el 7% lo relaciona con Enseñar mientras el 7% lo liga a difundir y como una estrategia, por último el educadores lo toma como alternativa en el aremio ambiental.

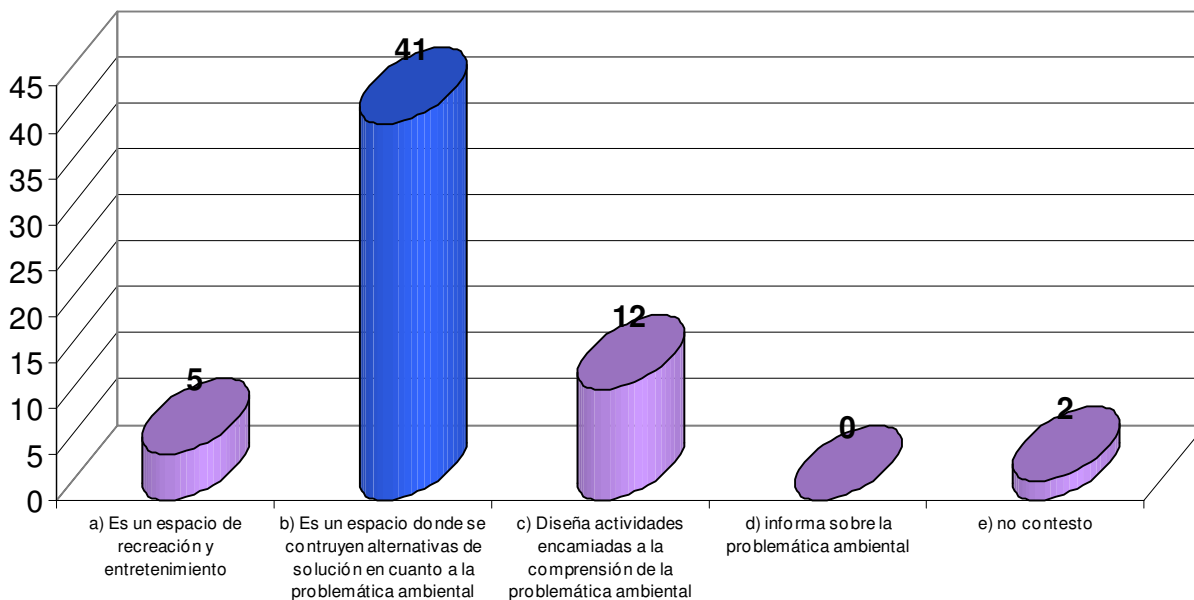
INTERPRETACIÓN: La mayor parte del universo retoma el Concientizar como parte integral y principal al relacionarla con Educación Ambiental de ahí se parte por diversas palabras como son el Sensibilizar o tomarlo como la interrelación entre el medio-sociedad, conceptos relevantes dentro del concepto de EA pero no el principal. Al emerger diversos conceptos nos da pauta a pensar en la regularidad de los conceptos manejados o conocidos entre los Educadores Ambientales no hay una equidad.

CONCLUSIÓN: Por tanto, se necesita formalizar la idea el concepto de Educación Ambiental, su importancia y funcionalidad. Llegar a un concepto global principal referente a EA, lograr una hegemonía entre los miembros de los CEA's.

PROPUESTA: Talleres o cursos donde se aborde el concepto de Educación ambiental, partiendo de su nacimiento y cómo se dio, a partir de que circunstancia, para un mejor entendimiento y asimilación del mismo, después dar paso a la evolución del concepto y el manejo actual del mismo en los CEA's.

5. ¿Qué es un Centro de Educación Ambiental?	Número	Porcentaje
a) Es un espacio de recreación y entretenimiento	5	8%
b) Es un espacio donde se construyen alternativas de solución en cuanto a la problemática ambiental	41	69%
c) Diseña actividades encaminadas a la comprensión de la problemática ambiental	12	20%
d) Informa sobre la problemática ambiental	0	0%
e) No contesto	2	3%

5. ¿Qué es un Centro de Educación Ambiental?



DESCRIPCIÓN: Un porcentaje del 69% encuestados toman al CEA como un espacio donde construyen alternativas de solución en cuanto a la problemática ambiental mientras el 20% educadores lo toma como el que diseña actividades encaminadas a la comprensión de la problemática ambiental, le siguen un 8% educadores refiriéndose como un espacio de recreación y entretenimiento terminando con 3% que no contestaron quienes no contestaron.

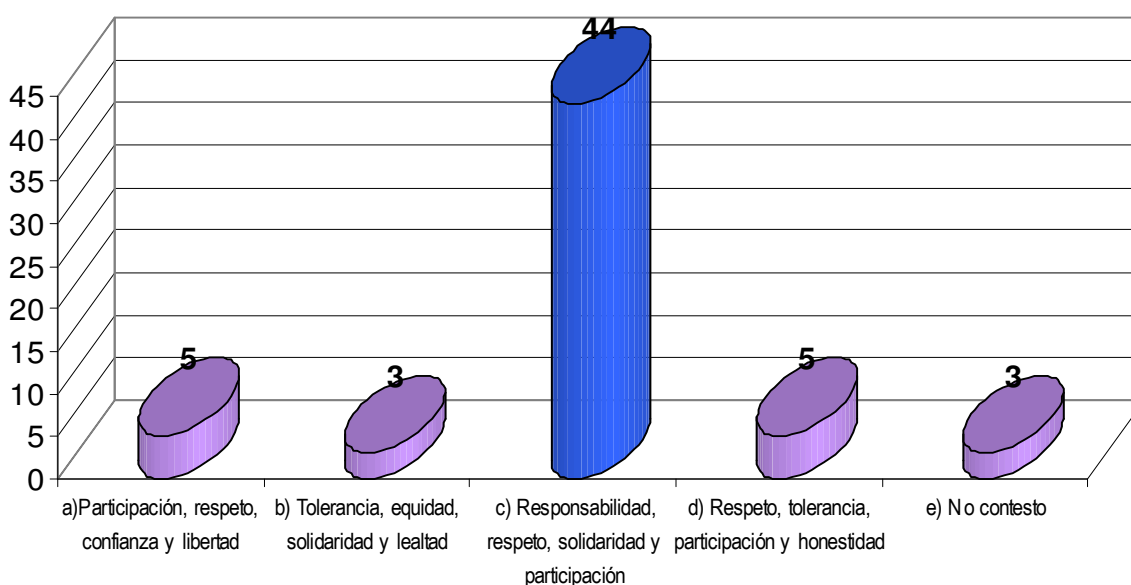
INTERPRETACIÓN: La mayor parte de los educadores ambientales aterrizan con el ideal de la organización referente al concepto de CEA al tomarlo como un espacio donde se construyen alternativas de solución a la problemática ambiental, no obstante un porcentaje retoma la opción de diseñar actividades encaminadas a la comprensión de la problemática ambiental dejando a un la opción de espacios de recreación o simplemente no contesto.

CONCLUSIÓN: Con dicha gráfica podríamos decir que el concepto de CEA entre los educadores ambientales esta a un nivel un poco más general a comparación de otros conceptos, no existe tanta variabilidad, sin embargo se necesita reforzar este concepto con el ideal o adecuado.

PROPUESTA: Los educadores ambientales necesitan reforzar conceptos acorde a la problemática ambiental para lograr generalizar a los miembros más importantes en dentro de los CEA's y con ello una mejor desenvolvimiento en su labor.

6. ¿Qué valores le atribuirías a los CEA's?	Número	Porcentaje
a) Participación, respeto, confianza y libertad	5	8%
b) Tolerancia, equidad, solidaridad y participación	3	5%
c) Responsabilidad, respeto, solidaridad y participación	44	74%
d) Respeto, tolerancia, participación y honestidad	5	8%
e) No contesto	3	5%

6. ¿Qué valores le atribuirías a los Cea's?



DESCRIPCIÓN: El 74% de los educadores ambientales encuestados menciona los valores como la responsabilidad, respeto, solidaridad y participación como los importantes o los relacionados a los CEA's, le sigue 8% con participación, respeto, confianza y libertad, seguida por otros 8% se inclina por el respeto, tolerancia, participación y honestidad así como tolerancia, equidad, solidaridad y lealtad mencionada por un 5%; un 5% no contestaron.

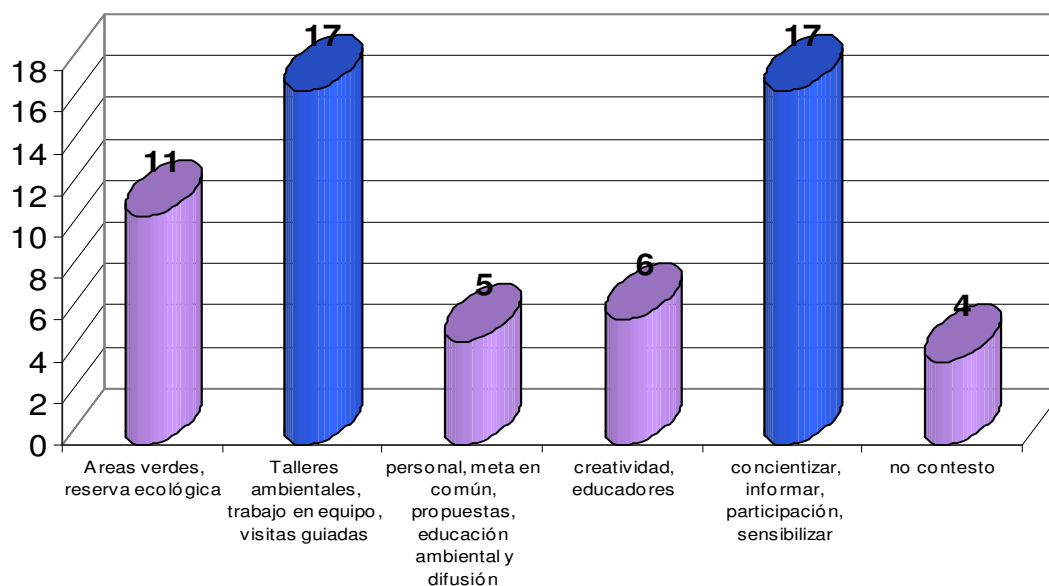
INTERPRETACIÓN: El mayor porcentaje de los encuestados optaron por la opción ideal como es la responsabilidad, respeto solidaridad y participación, mientras que los demás no difieren tanto en porcentajes derivados a las demás opciones.

CONCLUSIÓN: Al obtener el dato más certero, en mayor grado sintetiza el hacer uso de los talleres o cursos solo para reforzar puntos estratégicos como anteriormente se mencionó.

PROPUESTA: Se propone la participación de los educadores ambientales en cursos o capacitaciones acorde a la necesidad de generalizar conceptos, para un mejor desenvolvimiento de los mismos al ser llevados de la mano de los valores por los cuales son impulsados los CEA's, tomándolos como estandartes de trabajo y no como simples conceptos manejados en la organización.

7. ¿Qué es lo más característico de un Centro de Educación ambiental?	Número	Porcentaje
a) Áreas verdes, reserva ecológica	11	18%
b) Talleres ambientales, trabajo en equipo, visitas guiadas	17	29%
c) Personal, meta en común, propuestas, educación <u>ambiental</u> y difusión	5	8%
d) Creatividad, educadores	6	10%
e) Concientizar, informar, participación, sensibilizar	17	28%
f) No contesto	4	7%

7. ¿Qué es lo más característico de un Centro de Educación Ambiental?



INTERPRETACIÓN: Hay diversos conceptos manejados alrededor de las características de los CEA's, algunos acordes a los ideales organizacionales, sin embargo se necesita establecer parámetros acordes a la labor de los educadores ambientales y su contexto como es el mismo CEA, el cual a su vez se encuentra dentro de especificaciones sociales, económicas y culturales.

DESCRIPCIÓN: El 29% encuestados respondieron que los talleres ambientales, trabajo en equipo y visitas guiadas son conceptos que responden a Educación ambiental. Otra parte similar de 28% de los educadores optaron por la opción de concientizar, informar, participación y sensibilizar, mientras el 18% optaron por áreas verdes, reserva ecológica; el 10% de los encuestados mencionan a la creatividad de los educadores, mientras el 8% hablan de las metas en común entre los educadores, las propuestas, educación ambiental y su difusión. Por último 7% de los educadores optaron por no responder.

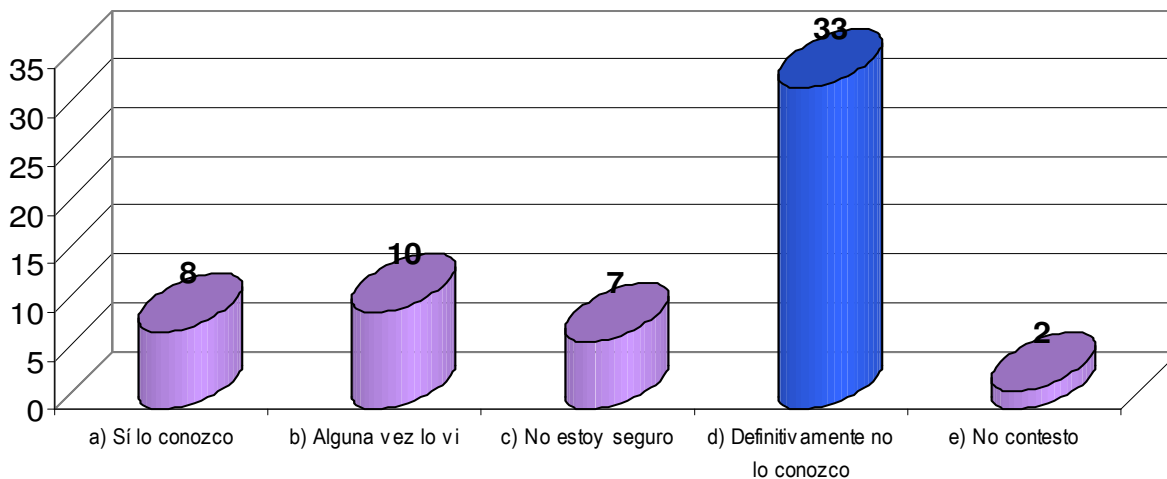
CONCLUSIÓN: Se hace hincapié a desarrollar ciertas estrategias necesarias para lograr una generalización entre los educadores ambientales acorde a un contexto actual a nivel social, cultural y económico, como es el ver a los CEA's como lugares aptos para concientizar la participación en un entorno a una necesidad de desarrollo sustentable.

PROPUESTA: Las opciones recaen en concientizar a los educadores ambientales dentro de un desenvolvimiento de desarrollo sustentable, donde los CEA's son sitios cuyo objetivo son importantes y mejorables acorde al paso de tiempo.

*La selección de la opción fue acorde al porcentaje mayor mencionado en el primer cuadro

8. ¿Identificas el logotipo (símbolo) de los CEA's que promueve el Cecadesu?	Número	Porcentaje
a) Sí lo conozco	8	13%
b) Alguna vez lo vi.	10	17%
c) No estoy seguro	7	12%
d) Definitivamente no lo conozco	33	55%
e) No contesto	2	3%

8. ¿Identificas el logotipo (símbolo) de los Cea´s que promueve el Cecadesu?



DESCRIPCIÓN: El 55% de los encuestados mencionan no conocer el logotipo de los CEA's propuesto por CECADESU, le sigue un 17% al mencionar que alguna vez lo vio. El 13% dice conocerlo mientras el 12% no está seguro y un 3% omitió su comentario.

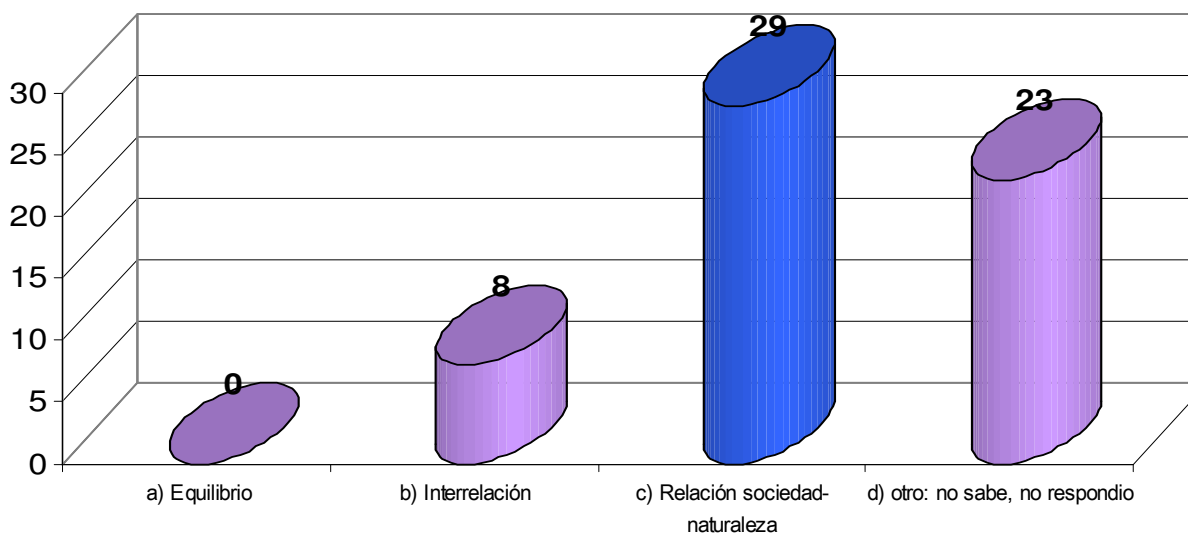
INTERPRETACIÓN: En esta gráfica parte del corazón ideológico no es conocido, una parte sustancial para los CEA's como parte de CECADESU, el logotipo pasa sin ser reconocido o valorizado entre su público interno.

CONCLUSIÓN: La necesidad de formalizar la identidad cultural de los CEA's con el CECADESU, se hace más presente, pues no son reconocidos dentro y fuera del gremio ambiental.

PROPUESTA: Un manual de identidad organizacional con el cual se formalice la identidad y con ello un mejor desenvolvimiento de los educadores ambientales. Ellos se verán como parte de la organización se desarrollara un sentido y orgullo de presencia en ella.

9. ¿Qué significa el logotipo (símbolo) de los CEA´s?	Número	Porcentaje
a) Equilibrio	0	0%
b) Interrelación	8	13%
c) Relación sociedad naturaleza	29	49%
d) otro: no sabe, no respondió	23	38%

9. ¿Qué significa el logotipo (símbolo) de los Cea´s?



DESCRIPCIÓN: El 49% de los educadores ambientales encuestados optaron por la opción relación sociedad-naturaleza de acuerdo a sus conocimientos, le sigue un significativo 38% quienes no saben o no contestaron para terminar 13% quienes mencionan la opción de interrelación.

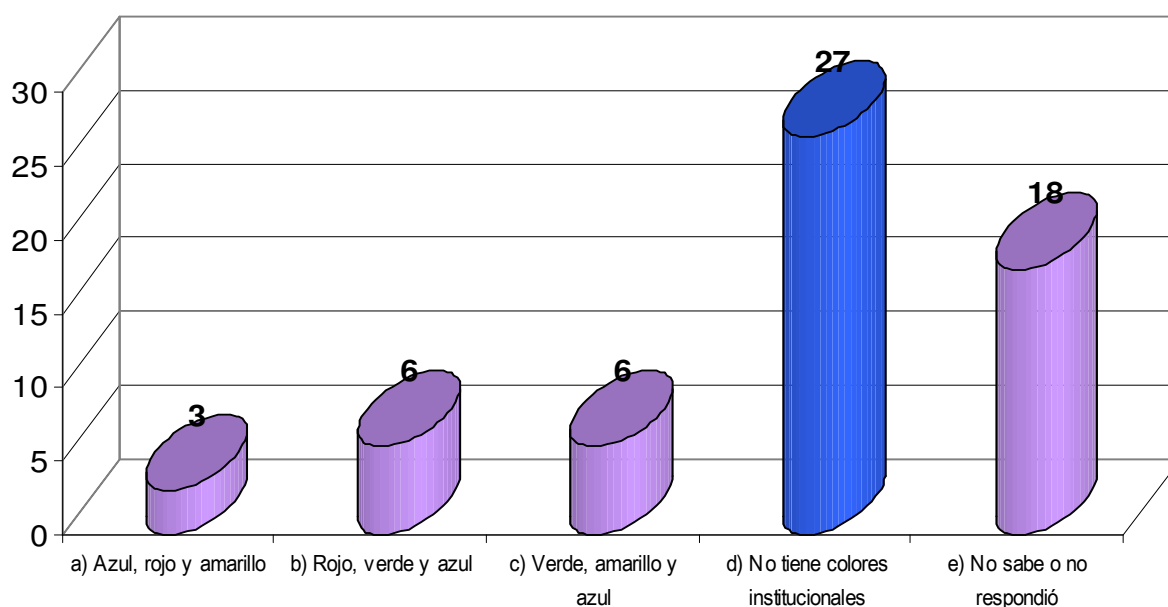
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ideal organizacional, la opción de interrelación es la más cercana sin embargo la mayor parte de los encuestados no lo tomaron en cuenta por tanto hace falta reafirmar dicha información.

CONCLUSIÓN: Se hace más evidente la necesidad de formalizar la identidad corporativa, símbolos como el imagotipo no son conocidos entre el público interno, por tanto no existe una relación entre el personal con la organización al menos no tan sólida como ellos piensan.

PROPUESTA: La propuesta básica es reforzar la identidad organizacional dando a conocer el significado del imagotipo, la relación con los CEA´s y CECADESU.

10. Menciona los colores institucionales de los Cea´s.	Número	Porcentaje
a) Azul, rojo y amarillo	3	5%
b) Rojo, verde y azul	6	10%
c) Verde, amarillo y azul	6	10%
d) No tiene colores institucionales	27	15%
e) No contesto	18	30%

10. Menciona los colores institucionales de los Cea´s



DESCRIPCIÓN: El 45% de los encuestados mencionaron que no se tienen colores institucionales los CEA´s le sigue un 30% no saben o no respondieron; 10% mencionan el verde, amarillo y azul, de la misma manera otro 10% optaron por el color rojo, verde y azul. Por último un 5% se inclinaron por los colores azul, rojo y amarillo.

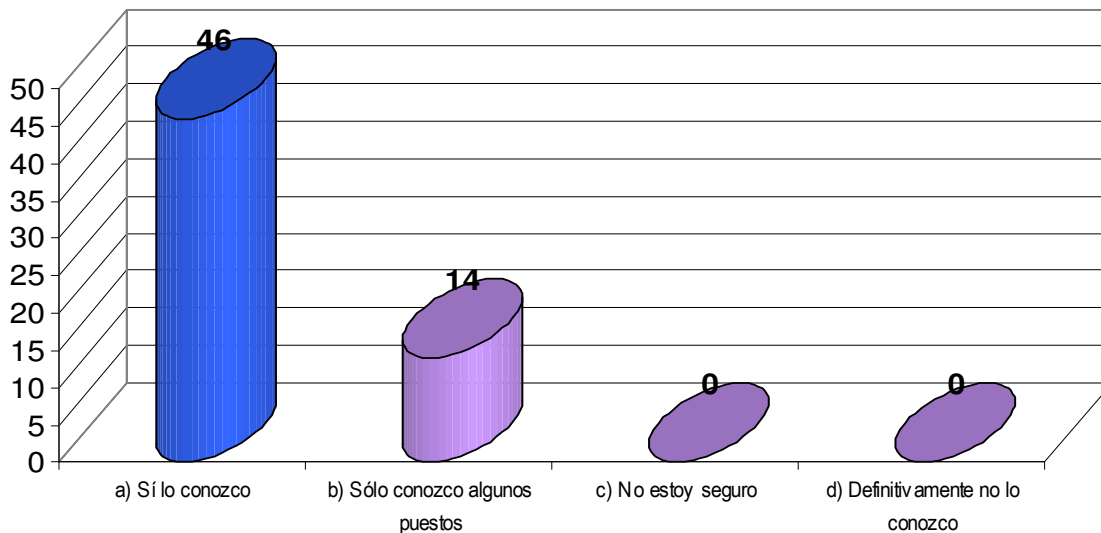
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ideal organizacional, no existen colores organizacionales, por tanto los educadores encuestados contestaron acorde a lo anterior, mientras otra parte omitieron la pregunta al no contestarla. Sin embargo una variante del 25% global mencionó colores sin estar seguros.

CONCLUSIÓN: Los colores institucionales crean identificación con los centros, lo cual a su vez crea una relación entre color- institución- personal, los une haciéndolos parte de la organización.

PROPUESTA: Dentro del Manual identidad estará presente una sección de los colores institucionales, su importancia así como significado puesto que éstos son parte esencial para la creación de una identidad entre el personal organizacional así como en el reconocimiento en el público externo.

11. ¿Identificas el cargo de los jefes?	Número	Porcentaje
a) Sí lo conozco	46	77%
b) Sólo conozco algunos puestos	14	23%
c) No estoy seguro	0	0%
d) Definitivamente no lo conozco	0	0%

11. ¿Identificas el cargo de los jefes?



DESCRIPCIÓN: De los educadores ambientales un 77% mencionan conocer los cargos de los jefes dentro de sus centros, sin embargo un 23% dicen conocer solo algunos puestos. Las demás opciones no fueron tomadas en cuenta.

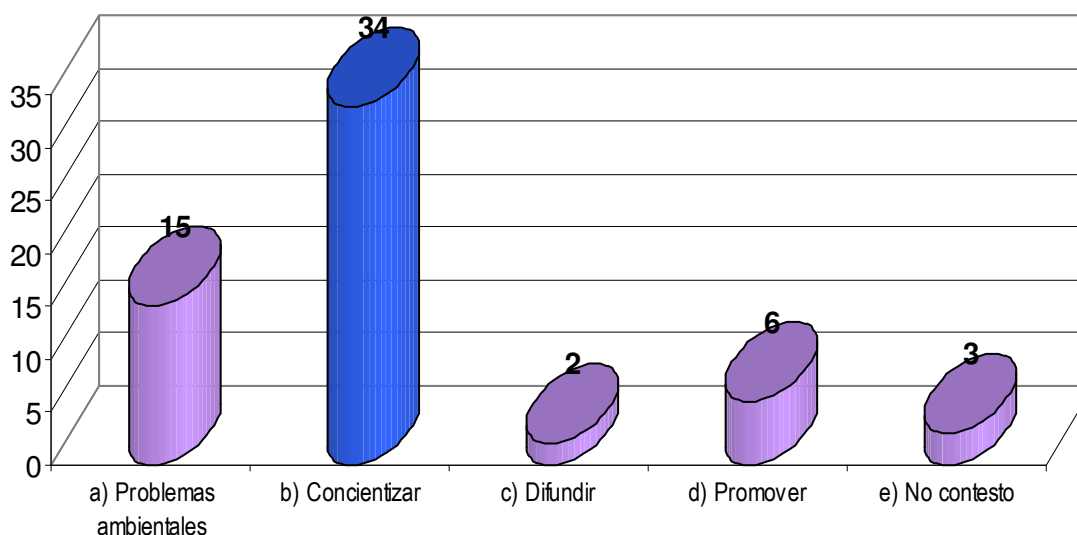
INTERPRETACIÓN: Gran parte del porcentaje encuestado caen en el ideal organizacional, saber los cargos de los jefes, ubicarlos en un organigrama. Mientras un número pequeño pero importante afirman sólo conocer una parte de los puestos.

CONCLUSIÓN: El conocimiento de saber quiénes son los jefes y que actividades realizan los hace conscientes de saber a quién recurrir dependiendo de la situación.

PROPUESTA: Se propone un manual de inducción para los educadores ambientales, donde se dé a conocer los cargos de los altos mandos, así como sus funciones dentro del CEA's.

12. Marca el objetivo general que persiguen los Cea´s	Número	Porcentaje
a) Problemas ambientales	15	25%
b) Concientizar	34	57%
c) Difundir	2	3%
d) Promover	6	10%
e) No contesto	3	5%

12. Marca el objetivo general que persiguen los Cea´s



DESCRIPCIÓN: El 57% de la población menciona el concepto de concientizar acorde al objetivo general de los CEA´s, le sigue un 25% con problemas ambientales, después un 10% con promover, dejando un 5% quienes no contestaron así como un 3% lo relacionaron con difundir.

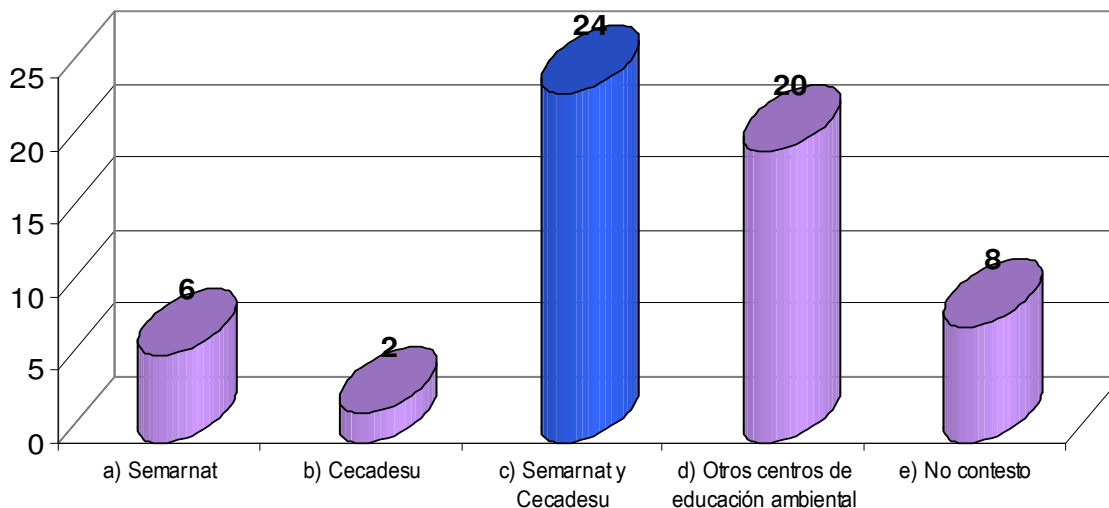
INTERPRETACIÓN: La gran parte de los encuestados relacionan el objetivo general de los CEA´s con el concientizar, ideal organizacional. Sin embargo aún se aprecia una variante entre las opciones retomadas. No hay una concepción estable y general entre los educadores ambientales.

CONCLUSIÓN: Se necesita formalizar conceptos relacionados con el ámbito de los educadores ambientales, así como un refuerzo para quienes ya tengan ciertos parámetros consensuados.

PROPUESTA: La propuesta se continúa enriqueciendo; con la ayuda de los talleres, capacitación para los educadores ambientales se dará pauta un refuerzo de conceptos conocidos entre los educadores ambientales mientras para quienes no están familiarizados con ello en el manual de inducción se tocarán puntos importantes relacionados a qué es un CEA, su corazón ideológico, así como su historia.

13. ¿Qué organizaciones son de respaldo para los Cea´s?	Número	Porcentaje
a) Semarnat	6	10%
b) Cecadesu	2	3%
c) Semarnat y Cecadesu	24	41%
d) Otros Centros de Educación Ambiental	20	33%
e) No contesto	8	13%

13.¿Qué organizaciones son de respaldo para los Cea´s?



DESCRIPCIÓN: El 41% menciona a la SEMARNAT y CECADESU como las organizaciones de respaldo para los CEA´s, le sigue el 33% afirman la participación de otros CEA´s, le sigue un 13% quienes no respondieron; el 10% menciona a la organización federal SEMARNAT, para concluir con un 3% con la propuesta de CECADESU.

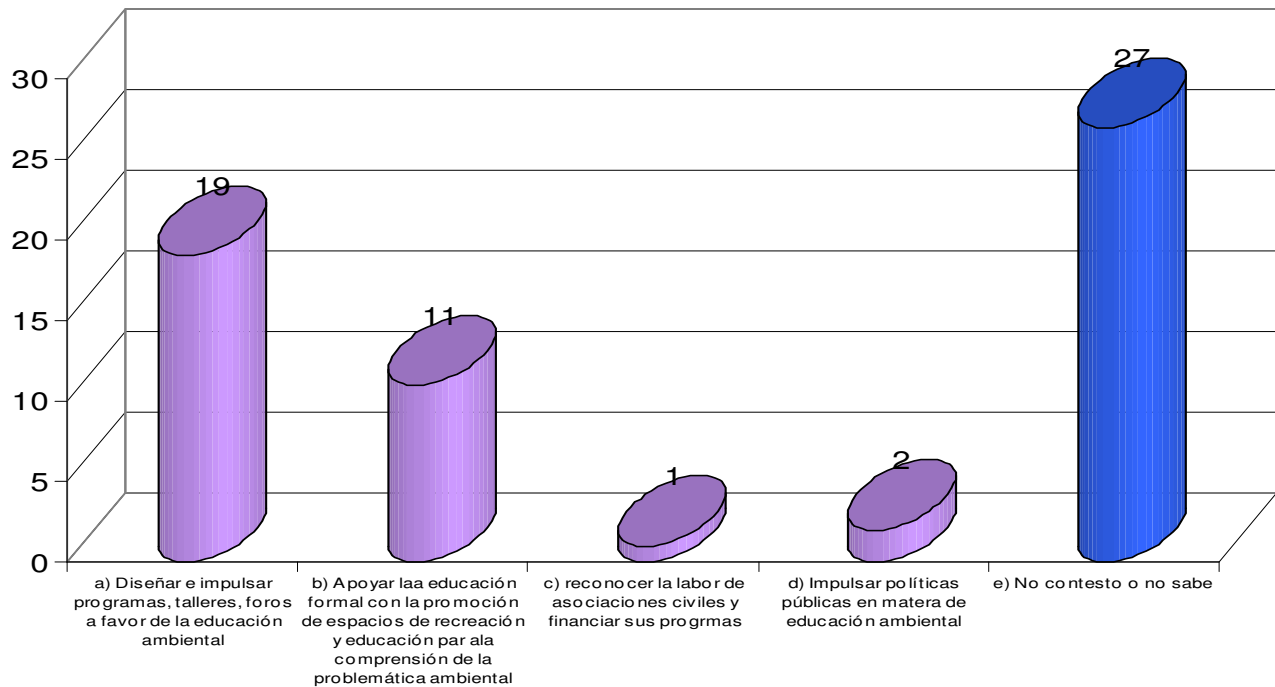
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ideal organizacional, los educadores ambientales dan con la opción más efectiva como es el ser respaldado por la SEMARNAT y CECADESU, sin embargo el porcentaje que le sigue plantea la posibilidad de otros CEA´s en la participación conjunta para el desarrollo de propuestas acordes a la problemática ambiental.

CONCLUSIÓN: La variabilidad de las respuestas incluyendo aquella donde se omitió alguna respuesta difiere del poco conocimiento a la importancia de una participación conjunta a favor de una población en general al concientizar al público externo.

PROPUESTA: Formalizar la acción de los órganos de respaldo como es CECADESU y SEMARNAT al darlos a conocer mediante el Manual de Identidad. Se presentarán sus líneas de acción pero a su vez se reforzará al ser retomadas en los talleres o capacitaciones acordes a los temas referentes a las líneas de acción, elevando el nivel de conocimiento y profesional en los educadores ambientales.

14. ¿Cuáles son las principales labores del Cecadesu?	Número	Porcentaje
a) Diseñar e impulsar programas, talleres, foros a favor de la educación ambiental	19	32%
b) Apoyar a la educación formal con la promoción de espacios de recreación y educación para la comprensión de la problemática ambiental	11	18%
c) Reconocer la labor de asociaciones civiles y financiar sus programas	1	2%
d) Impulsar políticas públicas en materia de educación ambiental	2	3%
e) No contesto	27	45%

14. ¿Cuáles son las principales labores de Cecadesu?



DESCRIPCIÓN: El 45% de los encuestados no respondió el reactivo referente a las principales labores del CECADESU, le sigue un 32% mencionando el diseñar e impulsar programas, talleres a favor de los educadores ambientales. Un 18% opto por mencionar el apoyar la educación ambiental formal con la promoción de espacios de recreación y educación para la comprensión de la problemática ambiental para terminar con un 3% referente a impulsar políticas públicas en materia de educación ambiental y un 2% reconocer la labor de asociaciones civiles y financiar sus programas.

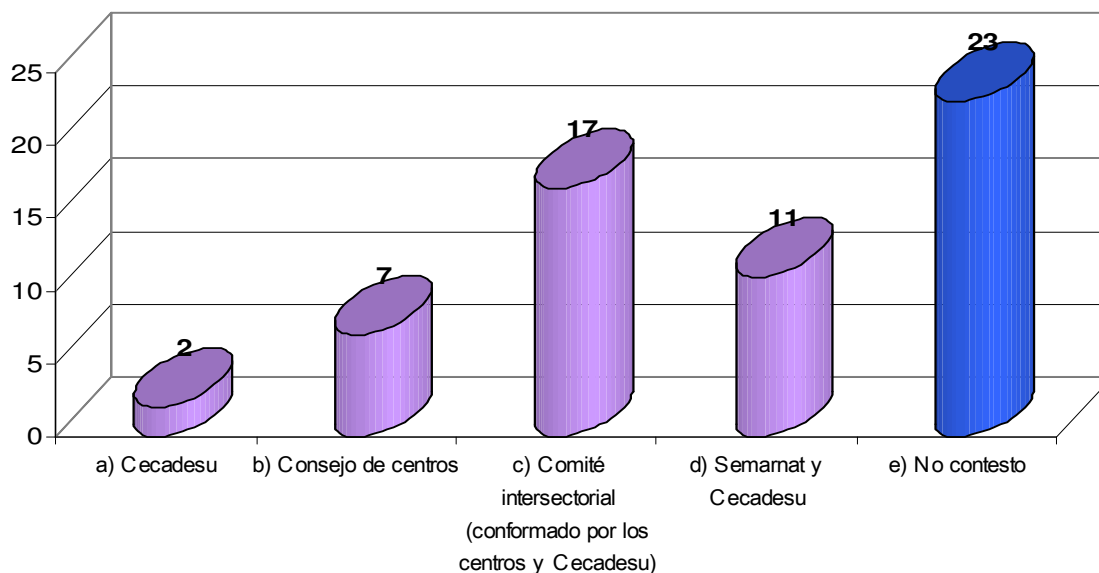
INTERPRETACIÓN: Gran parte del público externo encuestado no conoce las líneas de acción del CECADESU lo cual indica un desconocimiento sustancial de la participación del CECADESU órgano participativo en el desarrollo de proyectos de índole ambiental. Mientras una parte significativa señala el diseñar e impulsar a los programas, talleres o foros a favor de la educación ambiental.

CONCLUSIÓN: Para consolidar una relación entre CECADESU y los GEA's es de suma importancia conocer las líneas de acción de CECADESU, su papel, función y desenvolvimiento en la sociedad actual.

PROPUESTA: Para lograr una relación constante y estable entre estos organismos ambientales se propone dar paso al Encuentro de centros de educación ambiental organizado por CECADESU. En dicho encuentro se da un trabajo en equipo entre educadores. Se exponen proyectos realizados, impacto y desarrollo con el fin de lograr una trabajo en equipo proponiendo mediante sugerencias entre los mismos educadores acorde a experiencias o conocimientos.

15. ¿Quién o quiénes deben coordinar la labor de los Cea's?	Número	Porcentaje
a) Cecadesu	2	3%
b) Consejo de Centros	7	12%
c) Comité intersectorial (conformado por los Centros y Cecadesu)	17	28%
d) Semarnat y Cecadesu	11	18%
e) No contesto	23	39%

15. ¿Quién o quiénes deben coordinar la labor de los Cea's?



DESCRIPCIÓN: El 39% de los educadores ambientales no respondió a este reactivo, le sigue un 28% con el Comité intersectorial, el 18% con la opción de SEMARNAT y CECADESU para terminar con un 12% con la opción de consejo de centros y el 3% optando por CECADESU.

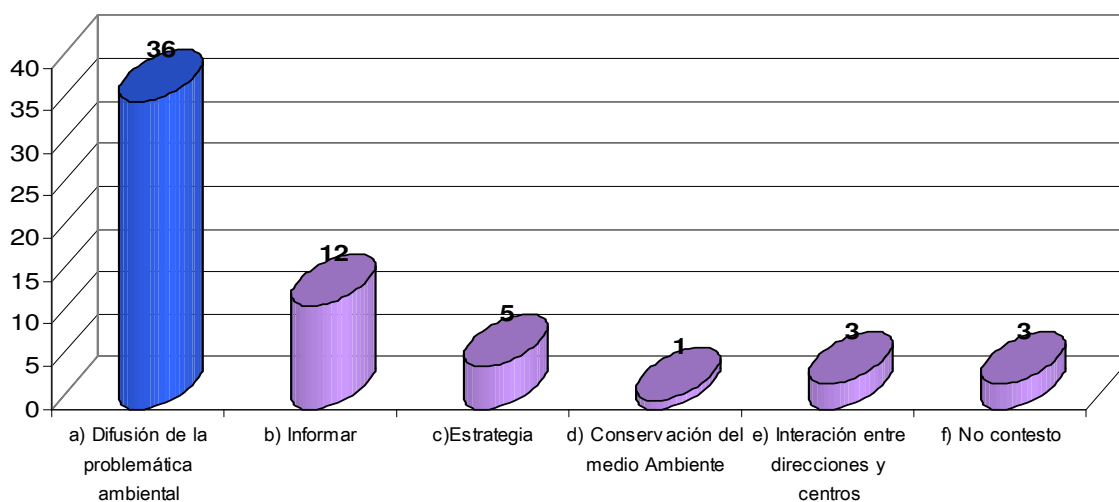
INTERPRETACIÓN: Al no contestar la mayor parte del público encuestado denota falta de interés o conocimiento sobre el desenvolvimiento de los diferentes actores mencionados.

CONCLUSIÓN: Dada la insuficiencia del conocimiento entre los educadores ambientales respecto al quehacer de los organismos involucrados se requiere de una mayor difusión de la importancia laboral de dichos actores.

PROPUESTA: Se hace hincapié al Encuentro de los centros de educación ambiental, pues al trabajar en equipo entre los educadores se podrá proponer, dirigir acorde a las necesidades expuestas en cada centro con el fin de mejorar la actividad ambiental de la mano de la concientización primeramente en el público interno.

16. ¿Qué entiendes por comunicación ambiental?	Número	Porcentaje
a) Difusión de la problemática ambiental	36	60%
b) Informar	12	20%
c) Estrategia	5	8%
d) Conservación del ambiente	1	2%
e) Interrelación entre direcciones y centros	3	5%
f) No contesto	3	5%

16. ¿Qué entiendes por comunicación ambiental?



DESCRIPCIÓN: El 60% menciona la difusión de la problemática ambiental como el concepto relacionado a Comunicación Ambiental, le sigue el 20% con informar, 8% como un estrategia, el 5% a interacción entre direcciones y centros así como otro 5% no contesto o el 2% se refirió a la conservación del medio ambiente.

INTERPRETACIÓN: La mayoría del público encuestado relaciona a la comunicación ambiental como la herramienta necesaria para la difusión de la problemática ambiental sin embargo una parte sólo la cataloga como el simple ejercicio de informar o estrategia.

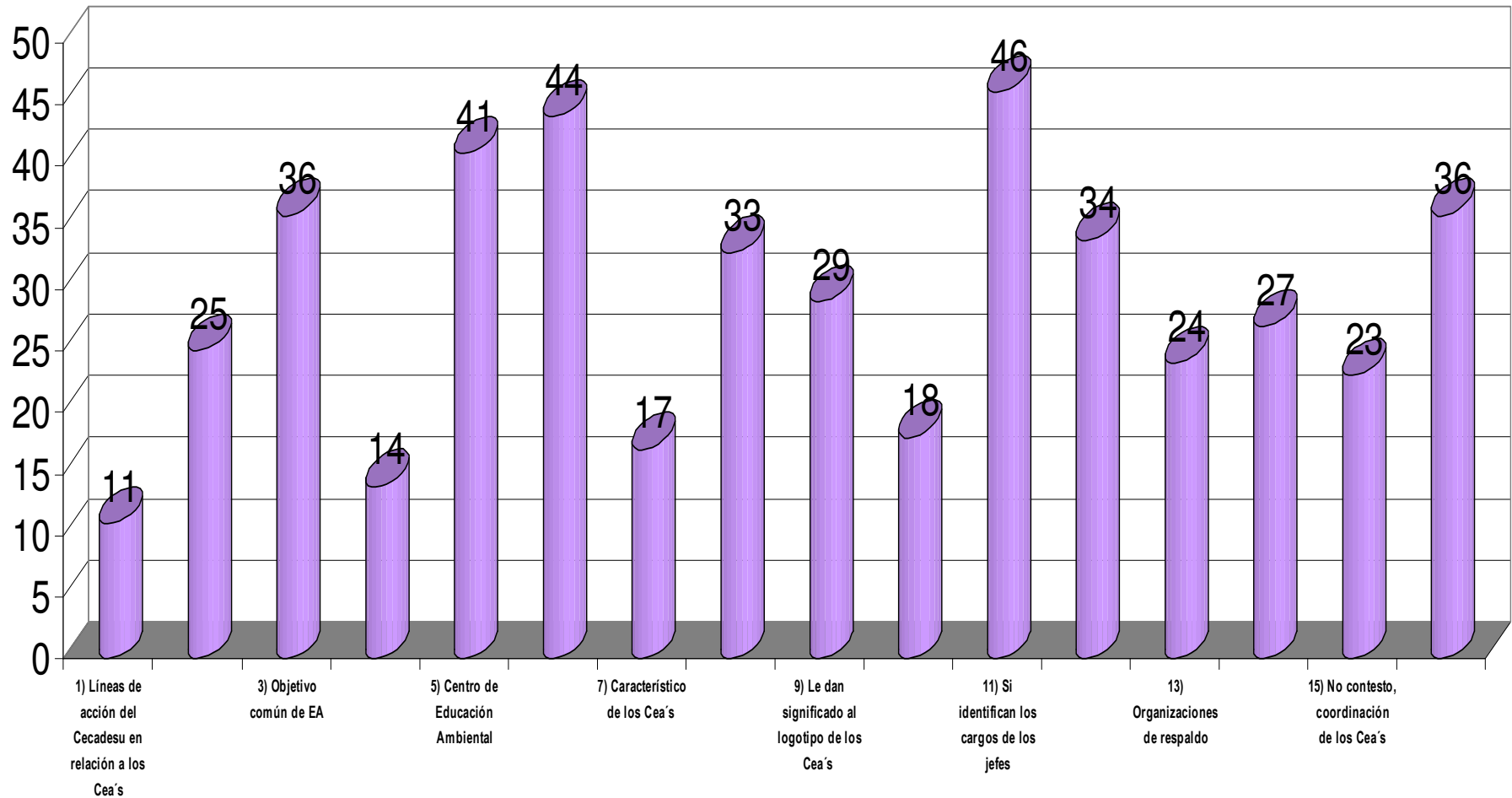
CONCLUSIÓN: Por ende, no hay un concepto homogéneo de comunicación ambiental, es evidente la escasez de una formación general entre los educadores ambientales.

PROPUESTA: En los taller o capacitación para los educadores ambientales se retomarán conceptos como es el de Comunicación Ambientales, su importancia y uso en dentro de la problemática de un desarrollo sustentable.

Clima organizacional

Bloque 1. Cultura e identidad organizacional	Número	Porcentaje
1) Alguna vez se escucho sobre las líneas de acción del Cecadesu con relación a los Centros de Educación Ambiental	11	18%
2) La prioridad de los Cea's es fomentar la participación social	25	42%
3) El objetivo de los educadores ambientales es sensibilizar a grupos con los que trabaja en torno a la problemática ambiental	36	60%
4) Se entiende por educación ambiental: sensibilizar	14	22%
5) Se entiende por centro de educación ambiental un espacio donde se construyen alternativas de solución en cuanto a la problemática ambiental	41	69%
6) Los valores atribuidos a los Cea's son responsabilidad, respeto, solidaridad y participación	44	74%
7) Lo más característico de los Cea's son los talleres ambientales, trabajo en equipo y visitas guiadas	17	29%
8) Los educadores ambientales no identifican el logotipo de los Cea's que promueve el Cecadesu	33	55%
9) El significado del logotipo de los Cea's lo vinculan con relación sociedad naturaleza	29	49%
10) Los educadores ambientales no saben los colores institucionales	18	30%
11) Los educadores ambientales si identifican los cargos de los jefes	46	77%
12) El objetivo general de los Cea's es el concientizar	34	57%
13) Mencionan al Cecadesu y la Semarnat como organizaciones de respaldo para los Cea's	24	41%
14) No contestaron los educadores ambientales con respecto a las principales labores del Cecadesu	27	45%
15) No contestaron los educadores ambientales con respecto a quienes deben coordinar la labor de los Cea's	23	39%
16) Se entiende por comunicación ambiental difusión de la problemática ambiental	36	60%

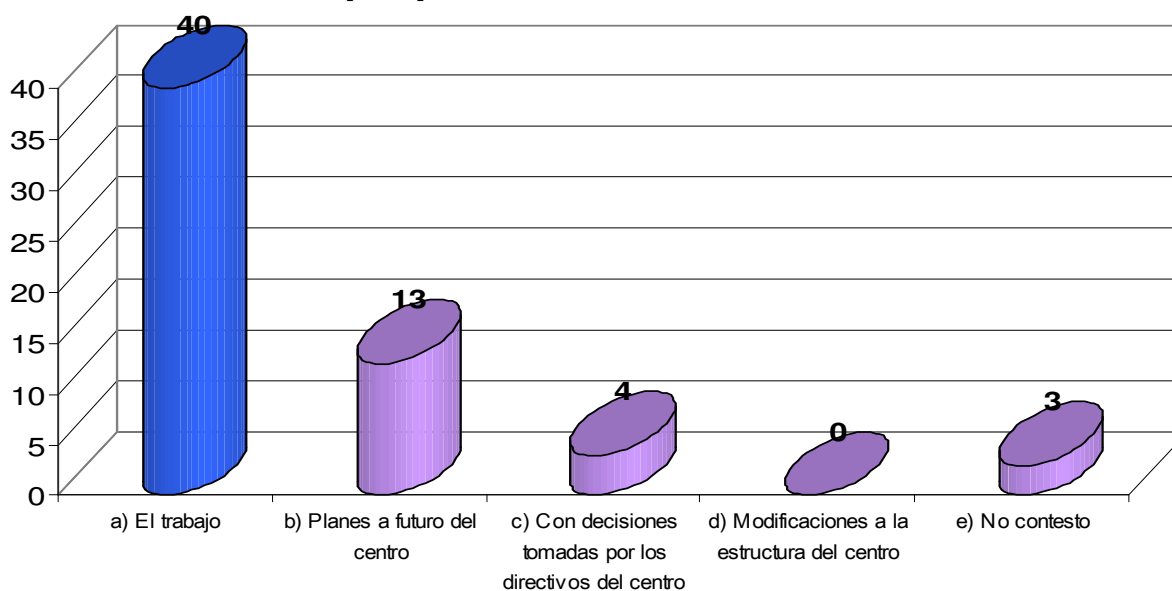
Bloque 1. Cultura e identidad organizacional



Clima organizacional

17. Tu director te proporciona información relacionada con...	Número	Porcentaje
a) El trabajo	40	66%
b) planes a futuro del centro	13	22%
c) Con las decisiones tomadas por los directivos del centros	4	7%
d) Modificaciones a la infraestructura del centro	0	0%
e) No contesto	3	5%

17. Tu director te proporciona información relacionada con..



DESCRIPCIÓN: La Gráfica muestra a un 66% del universo encuestado refiriéndose al TRABAJO como la información más proporcionada entre ellos y el director, le siguen los planes a futuro para el centro con 22% seguido por un 7% personas se refirieron a las decisiones tomadas por los directivos del Centro y por último 5% no contestaron.

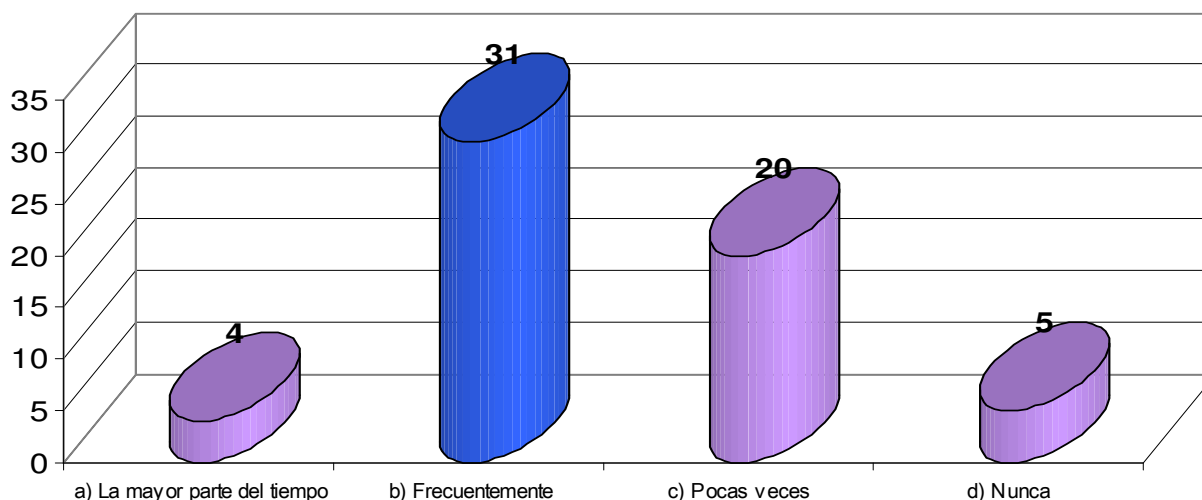
INTERPRETACIÓN: Con dichos resultados, la muestra remite al interés por circunstancias laborales en el centro, mientras otro tanto menciona a los planes a futuro, por tanto no son tan incluidos a temas relevantes con referencia a decisiones tomadas con los directivos o modificaciones dentro del centro.

CONCLUSIÓN: La información brindada parte de la importancia del trabajo dentro del Centro, su funcionalidad o necesidades a sobrellevar. Por tanto cuestiones como las decisiones tomadas por los directivos o modificaciones para el centro son cuestiones tratables entre los mandos más altos dejando sólo la información básica para la mayoría del personal.

PROPUESTA: Lograr una mayor integración entre los mandos altos y los empleados, una mejor comunicación en base al conocimiento entre los miembros y con ello mejorar la funcionalidad laboral trayendo consigo el trabajo en equipo.

18. ¿Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales?	Número	Porcentaje
a) La mayor parte del tiempo	4	7%
b) Frecuentemente	31	52%
c) Pocas veces	20	33%
d) Nunca	5	8%

18. ¿Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales?



DESCRIPCIÓN: El 52% de los encuestados mencionaron ser consideradas sus propuestas (frecuentemente), le sigue el 33% al mencionar que pocas veces se toman en cuenta las propuestas. Un 8% dicen que nunca son tomadas en cuenta y un 7% dicen que son tomados en cuenta la mayor parte del tiempo.

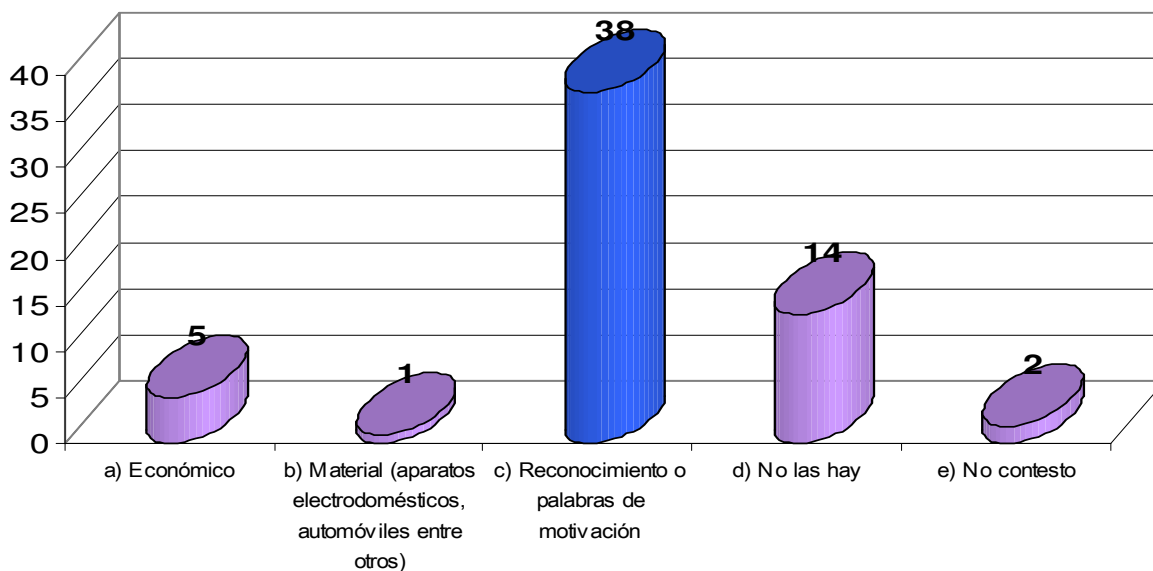
INTERPRETACIÓN: Las propuestas de los educadores son consideradas frecuentemente, pero otra parte menciona que pocas veces los toman en cuenta otra nunca, se puede ver una variabilidad susceptible a ser cambiada.

CONCLUSIÓN: Se necesita generalizar la atención para los educadores y sus propuestas. Darles pauta a ser parte de la organización, tomarlos en cuenta.

PROPUESTA: Se propone llevar a cabo juntas de evaluación donde se analicen las propuestas emitidas por educadores ambientales. En dichas reuniones se encontraran educadores de los 3 CEA's para una equidad y democracia al analizar dichas propuestas. La sede será la Dirección de Educación Ambiental.

19. ¿Qué incentivo recibes?	Número	Porcentaje
a) Económico	5	8%
b) Material (aparatos electrodomésticos, automóviles entre otros)	1	2%
c) reconocimiento o palabras de motivación	38	64%
d) No las hay	14	23%
e) No contesto	12	3%

19.¿Qué incentivo recibes?



DESCRIPCIÓN: El 64% de los encuestados mencionan el reconocimiento o palabras de motivación como sus incentivos. El 23% dicen no tener, le sigue un 8% con un incentivo económico mientras el 3% no contesto y otro 2% con material tipo aparatos económicos, automóviles etcétera.

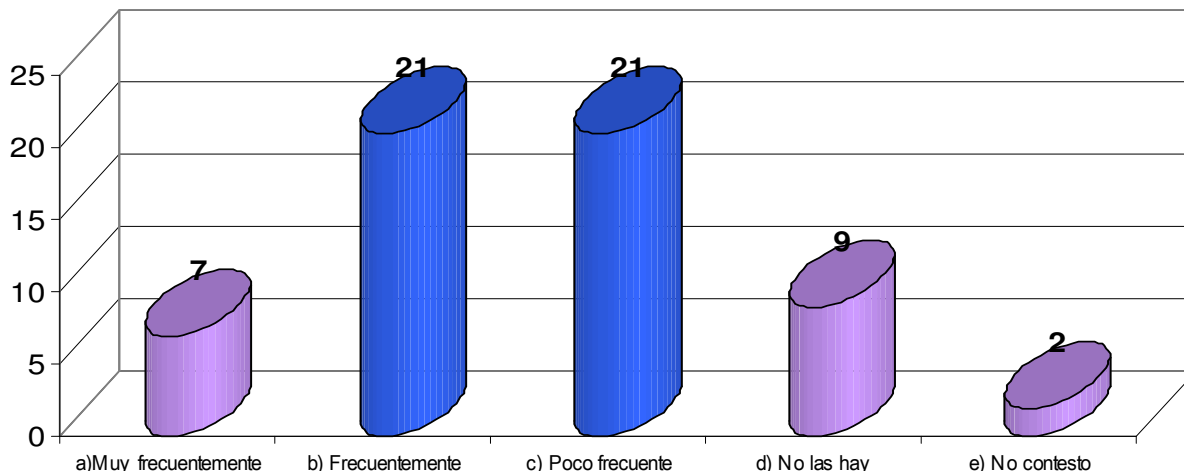
INTERPRETACIÓN: Como incentivos mayormente usados son los reconocimientos o palabras de motivación le sigue otro porcentaje alto quienes dicen que no los hay. Tal vez deriva del centro al cual pertenecen y del personal con el cual trabajan.

CONCLUSIÓN: La motivación llevada a cabo por medio de incentivos es de importancia puesto que gracias a ello el personal se siente atendido, significativo para su organización, tiene un lugar en ella. Por tanto al satisfacer el espíritu del personal, éste se involucra más, mejorando su calidad laboral y compromiso con el CEA.

PROPUESTA: A falta de financiamiento se propone incentivos relacionados con la facilidad de crecimiento profesional, acceso a cursos, diplomados acorde al perfil del educador.

20. ¿Con qué frecuencia motivan o felicitan los directivos a los educadores ambientales?	Número	Porcentaje
a) Muy frecuentemente	7	12%
b) Frecuentemente	21	35%
c) Poco frecuente	21	35%
d) No las hay	9	15%
e) No contesto	2	3%

20. ¿Con qué frecuencia motivan o felicitan los directivos a los educadores ambientales?



*A pesar de la igualdad de entre la letra B y A se eligió la letra b) Frecuentemente puesto que existe motivación de manera verbal

DESCRIPCIÓN: El 35% dice ser felicitado frecuentemente por sus directivos y otra parte similar de 35% menciona que es poco frecuente es felicitado. Le sigue un 15% al mencionar no se ser felicitado; el 12% dice ser felicitado muy frecuentemente y un 3% no contesto.

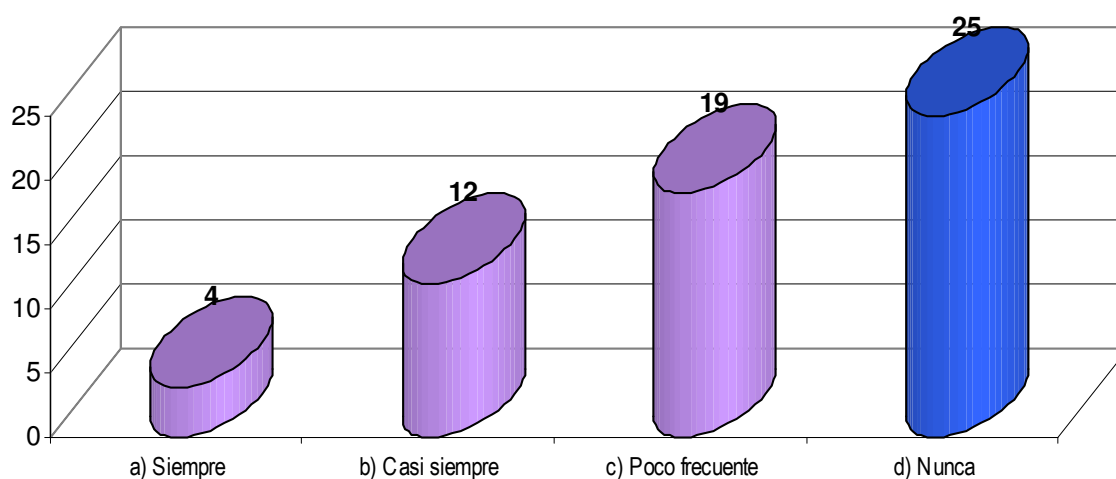
INTERPRETACIÓN: Las opiniones referentes a la motivación son variantes incluso contrarias, puesto que un aparte menciona ser motivada frecuente mente otra muy similar dice ser poco frecuente dicha motivación por ende, se necesita una equidad en la motivación con los educadores ambientales para un mejor desenvolvimiento laboral de los mismo.

CONCLUSIÓN: Por ende se pretende hacerlo sentir parte de CEA como ser sustancial de la misma, tal como es en la realidad y no como un solo trabajador. Hacerlo pensar como un ser importante e irremplazable. Tal ideal debe de ser llevado a cabo por los directivos de la organización pues en ellos cae tal tarea.

PROPUESTA: Se propone llevar a cabo juntas con los directivos para hacerles ver la importancia de la motivación con sus educadores ambientales. Al hacerlos parte de la organización, al hacerlos sentir significativos para la organización su labor mejorara o habrá un mayor esfuerzo. Por otro lado, la propuesta también trae consigo un buzón personalizado para los educadores ambientales, donde los visitantes podrán dejar sugerencias, opiniones referentes a la labor de los educadores ambiental, como herramientas de motivación y se pueda apreciar los puntos precisos a atacar, mejorando su desenvolvimiento laboral.

21. ¿Te incluyen en las decisiones importantes que se toman en el centro?	Número	Porcentaje
a) Siempre	4	7%
b) Casi siempre	12	20%
c) Poco frecuente	19	32%
d) Nunca	25	41%

21. ¿Te incluyen en las decisiones importantes que se toman en el centro?



DESCRIPCIÓN: El 41% de los encuestados mencionan nunca ser incluidos en las decisiones importantes. Un 32% afirman que poco frecuente son la veces que los toman en cuenta en las decisiones importantes; el 20% casi siempre y 7% siempre.

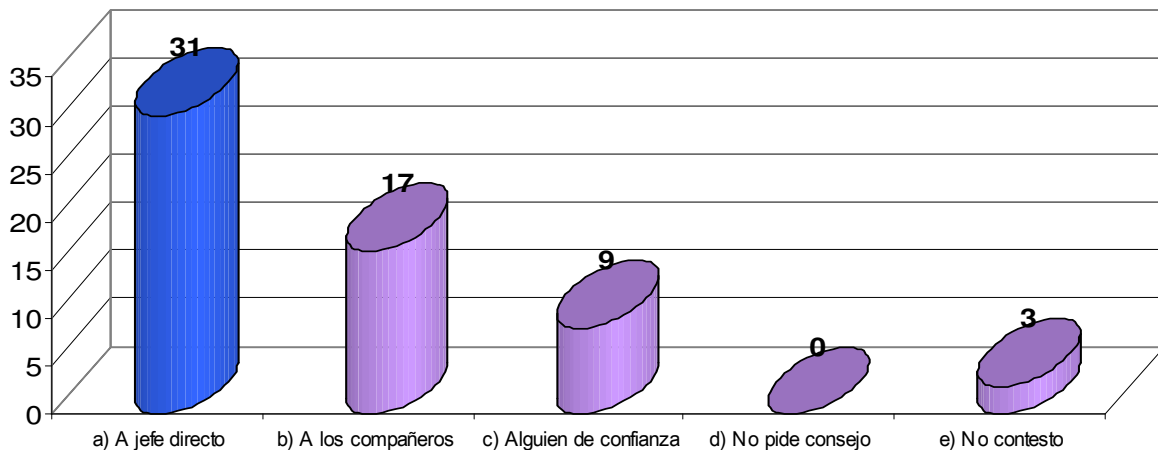
INTERPRETACIÓN: Gran parte de los encuestados dicen nunca ser tomados en decisiones importantes y otro porcentaje aclara que son pocas las veces. Sin embargo, cierto porcentaje, aunque menor aclara que siempre lo toman en cuenta o casi siempre.

CONCLUSIÓN: Dentro de las conclusiones de suma importancia los educadores ambientales no son tomados en cuenta, no se les atribuye alguna importancia.

PROPUESTA: Se propone hacerles ver a los directores que los educadores ambientales son parte sustanciales del funcionamiento de los CEA's puesto quienes dan la cara y hacen funcionar a la organización.

22. ¿A quién le pides consejo de trabajo?	Número	Porcentaje
a) A jefe directo	31	52%
b) A los compañeros	17	28%
c) Alguien de confianza	9	15%
d) No pide consejo	0	0%
e) No contesto	3	5%

22. ¿A quién le pides consejo de trabajo?



DESCRIPCIÓN: El 52% de los encuestados responden que a quien recurren para consejos es directamente al director, le sigue un 28 % quienes mencionan a los compañeros de trabajo. Un 15% dicen preguntar a alguien de confianza terminando con un 5% quienes no contestaron.

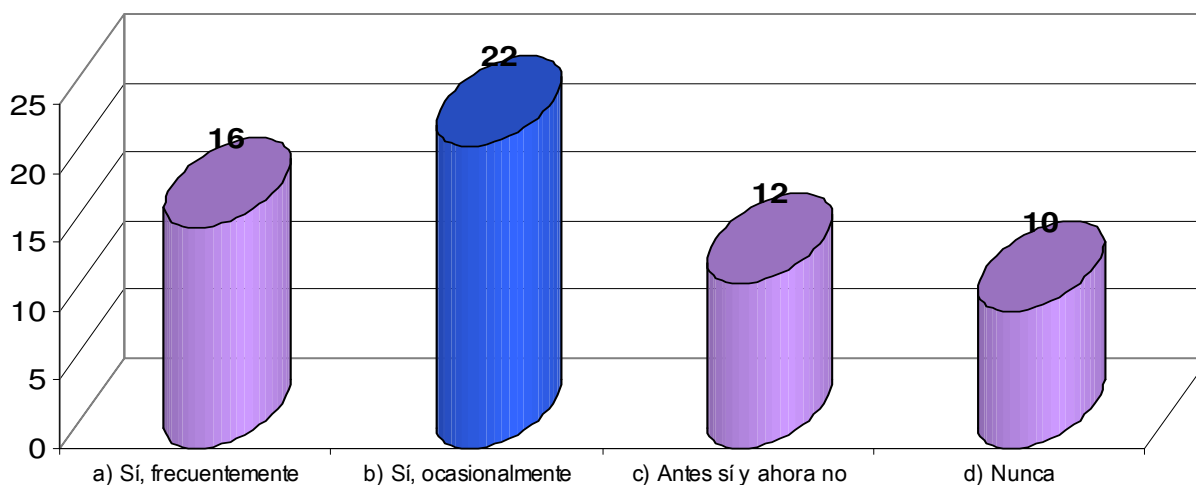
INTERPRETACIÓN: En esta gráfica está claro que la mayor parte de los encuestados se dirigen al alto mando para solicitar algún consejo, después le siguen los compañeros o alguien de confianza. Esto indica que se acercan al ideal de la organización. Facilidad de acercamiento a los altos mandos, interacción con ellos.

CONCLUSIÓN: Por ende se puede observar que existe una interacción con los niveles altos jerárquicos, un libre acceso sin dejar a un lado el compañerismo.

PROPUESTA: Se propone reuniones mensuales con los altos mandos donde se fortalezcan las relaciones entre empleado y directores, con ello el educador ambiental podrá desenvolverse de manera más funcional al sentirse parte de la organización.

23. ¿Se realizan festejos, cumpleaños o eventos para el personal del centro?	Número	Porcentaje
a) Sí, frecuentemente	16	27%
b) Sí ocasionalmente	22	36%
c) Antes sí y ahora no	12	20%
d) Nunca	10	17%

23. ¿Se realizan festejos, cumpleaños o eventos para el personal del centro?



DESCRIPCIÓN: El 36% mencionan que ocasionalmente se festejan los cumpleaños o eventos para el personal en el centro, le sigue un 27% diciendo que se frecuentemente lo llevan a cabo mientras 20% declara que antes sí lo hacían y en la actualidad ya no, y un 17% nunca han festejado.

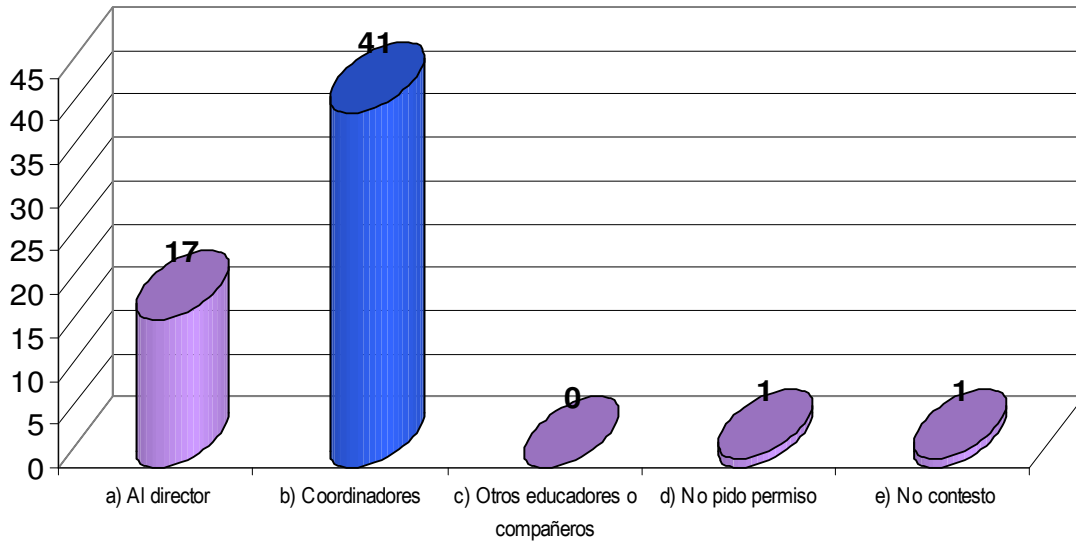
INTERPRETACIÓN: Se aprecia diferencias entre las opciones mencionadas, siendo el inciso con el concepto "ocasionalmente" la más puntualizada sin ser ideal organizacional. Por tanto hace falta motivación para los educadores ambientales, dado más pauta a los festejos.

CONCLUSIÓN: La celebración de fechas importantes para los empleados como son cumpleaños son estrategias esenciales para el desarrollo de un personal funcional, pues al sentirse querido o como parte de una organización da pauta a un mejoramiento y/o rendimiento laboral, mayor esfuerzo como contribución a lo ya planteado.

PROPUESTA: Enlistar los cumpleaños o fechas importantes para los educadores ambientales procurando celebrarlas pues al festejarlos da indicio de importancia para su persona, se sienten parte de la organización y mejor rendimiento así como compromiso para la misma.

24. ¿A quién recurre para un permiso?	Número	Porcentaje
a) Al director	17	28%
b) Coordinadores	41	68%
c) Otros educadores o compañeros	0	0%
d) No pide permiso	1	2%
e) No contesto	1	2%

24. ¿A quién recurre para un permiso?



DESCRIPCIÓN: El 68% de los educadores ambientales solicita permiso a los coordinadores, el 28% al director; el 2% no lo pide y otro 2% no contesto.

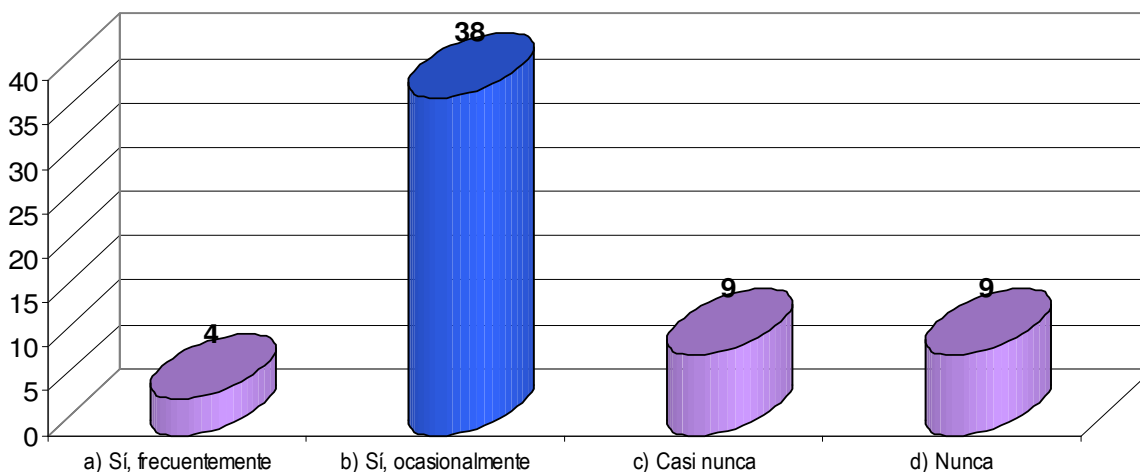
INTERPRETACIÓN: Como ideal de la organización la mayor parte de los educadores ambientales dieron certeramente cuando mencionan la opción de solicita permiso con los coordinaros.

CONCLUSIÓN: A pesar de acercarse a la opción ideal para la organización, se necesita reforzar la relación entre empleado y directivos en este caso coordinadores, para un mejor funcionamiento laboral.

PROPUESTA: La propuesta conlleva a reuniones de participación continua entre los educadores ambientales y los coordinadores esto con el objetivo de mejorar su relación, sin perder de vista jerarquías.

25. ¿Convives con tus compañeros fuera del horario de trabajo?	Número	Porcentaje
a) Sí frecuentemente	17	28%
b) Sí ocasionalmente	41	68%
c) Casi nunca	0	0%
d) Nunca	1	2%

25.¿Convives con tus compañeros fuera del horario de trabajo?



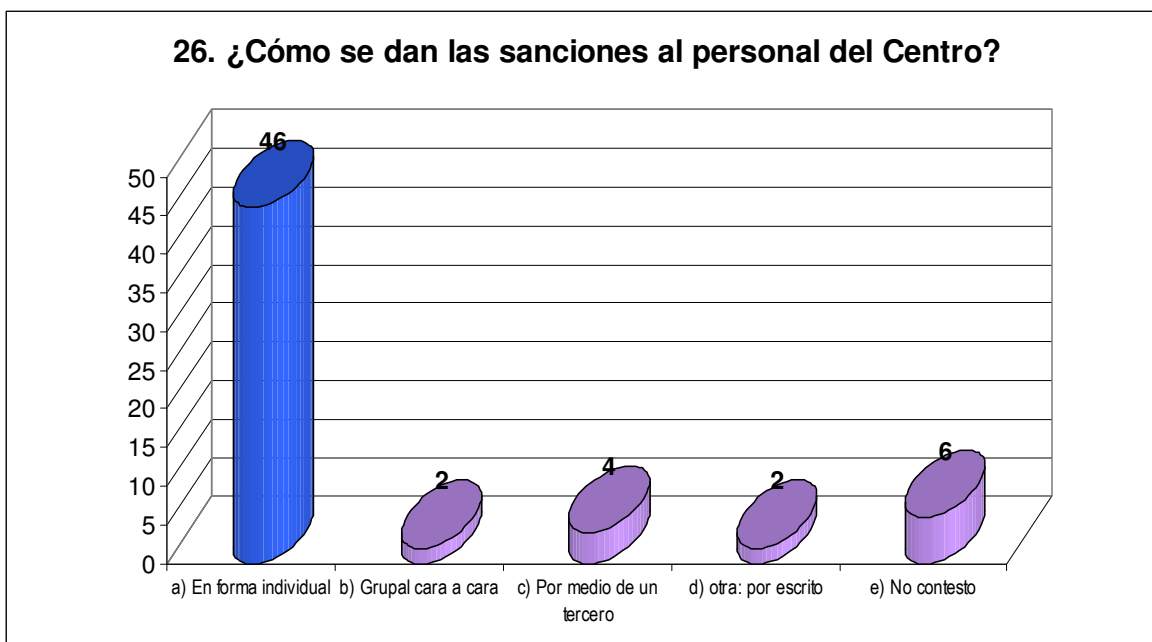
DESCRIPCIÓN: El 63% de los encuestados menciona que si llevan a cabo ocasionalmente reuniones entre compañeros de trabajo fuero de la hora laboral, el 15% dice que casi nunca así como otro 15% opta por mencionar el nunca y por último el 7% declara que frecuentemente se llevan a cabo dichas reuniones.

INTERPRETACIÓN: Los educadores ambientales han dado con el ideal organizacional pues dicen convivir con sus compañeros fuera del horario laboral. Sin embargo una porción similar entre si declara no llevar cierta relación entre sus compañeros o no de manera frecuente.

CONCLUSIÓN: Las relaciones entre compañeros se necesitan ampliar más puesto que la socialización en el área laboral es necesaria para un desarrollo óptimo dentro del trabajo. Al estar en un lugar de trabajo cómodo se puede la labor es más amena y constante.

PROPUESTA: Fomentar la convivencia entre compañeros durante los talleres o cursos a manejar, donde la socialización se dé de manera natural sin presiones. Durante los festejos a los educadores ambientales, permitir un espacio de convivencia más ameno dispuesto a necesidades de compatibilidad.

26. ¿Cómo se dan las sanciones al personal del Centro?	Número	Porcentaje
a) En forma individual	46	77%
b) Grupal cara a cara	2	3%
c) Por medio de un tercero	4	7%
d) Otra, por escrito o por hojas de evaluación	2	3%
e) No contesto	6	10%



DESCRIPCIÓN: El 77% menciona que las sanciones para el personal se dan de manera individual, el 10% no contesto, un 7% dice ser sancionado por medio de un tercero y otro 3% por escrito.

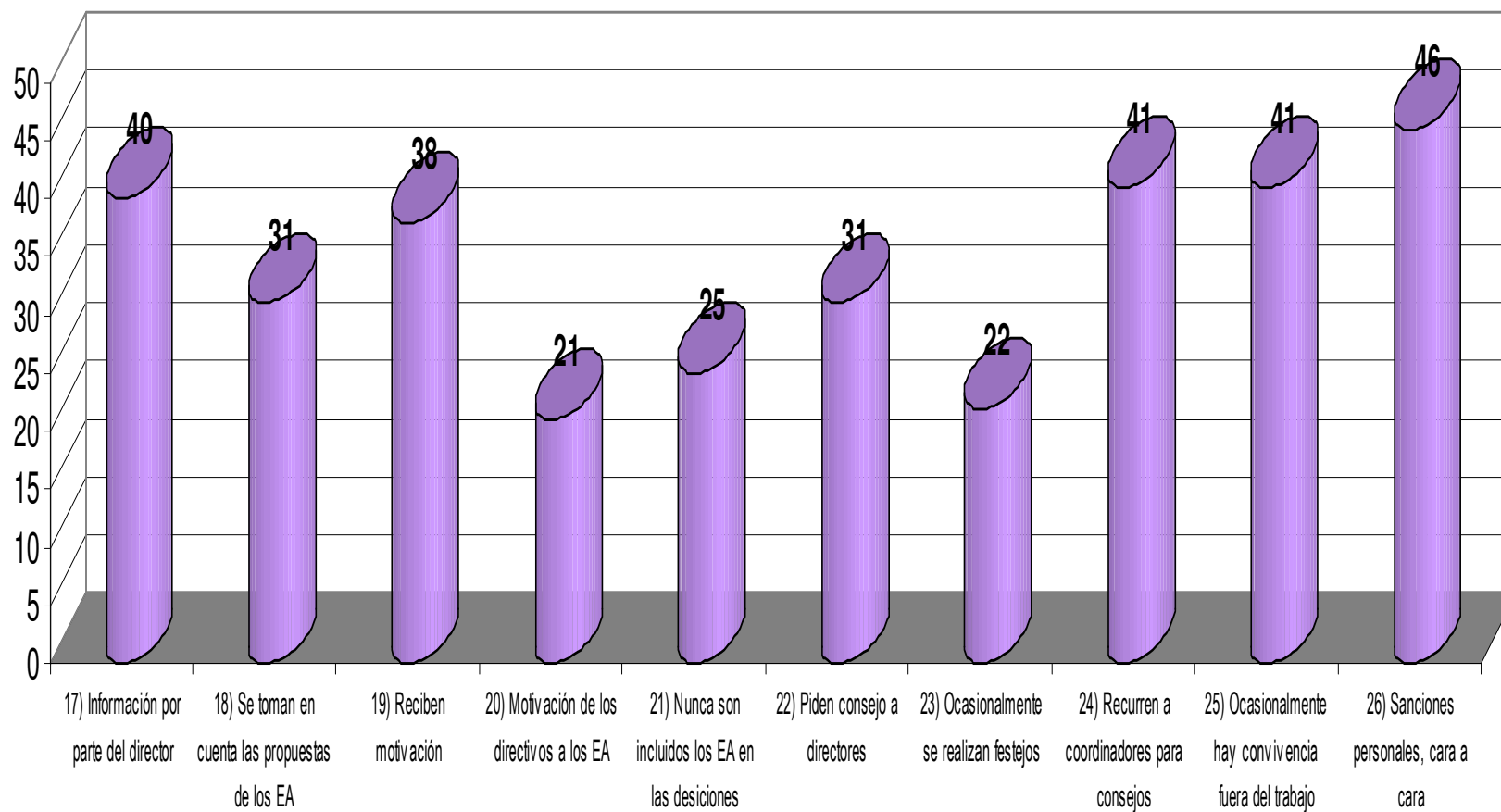
INTERPRETACIÓN: Acorde al ideal de la organización la mejor manera de llevar a cabo las sanciones para los educadores ambientales, por ende en esta gráfica se aprecia que así se da en la mayoría de las veces así como en la mayoría de los centros. Se respeta la integridad de los educadores ambientales al no exponerlos con sus compañeros.

CONCLUSIÓN: Al manejar sanciones a nivel individual no se pone en evidencia a los educadores ambientales lo cual ayuda a su desempeño. Sin embargo para colaborar en un óptimo y mejor contribución en el ámbito laboral se requiere de incentivos.

PROPUESTA: A falta de financiamiento, se propone incentivar a los educadores ambientales con el fácil acceso a cursos o talleres referentes a la problemática ambiental con ello se pretende una mejoría en la contribución laboral y complementar con la satisfacción profesional.

Bloque 2. Clima Organizacional	Número	Porcentaje
17) La información proporcionada por el director de los Cea's es referente al trabajo	40	66%
18) Frecuentemente se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales	31	52%
19) Los educadores ambientales reciben reconocimiento a su labor por medio de palabras de motivación a manera de incentivo	38	64%
20) Con frecuencia los directivos de los centros motivan a los educadores ambientales	21	35%
21) Nunca son incluidos los educadores ambientales a las decisiones importantes para los centros	25	41%
22) Los educadores ambientales piden consejo a los directivos respecto al trabajo	31	52%
23) Ocasionalmente se realizan festejos, cumpleaños	22	36%
24) Los educadores ambientales recurren a los coordinadores para solicitar algún permiso	41	68%
25) Ocasionalmente existe convivencia entre compañeros fuera del horario de trabajo	41	68%
26) Las sanciones se dan de manera personal para los educadores ambientales	46	77%

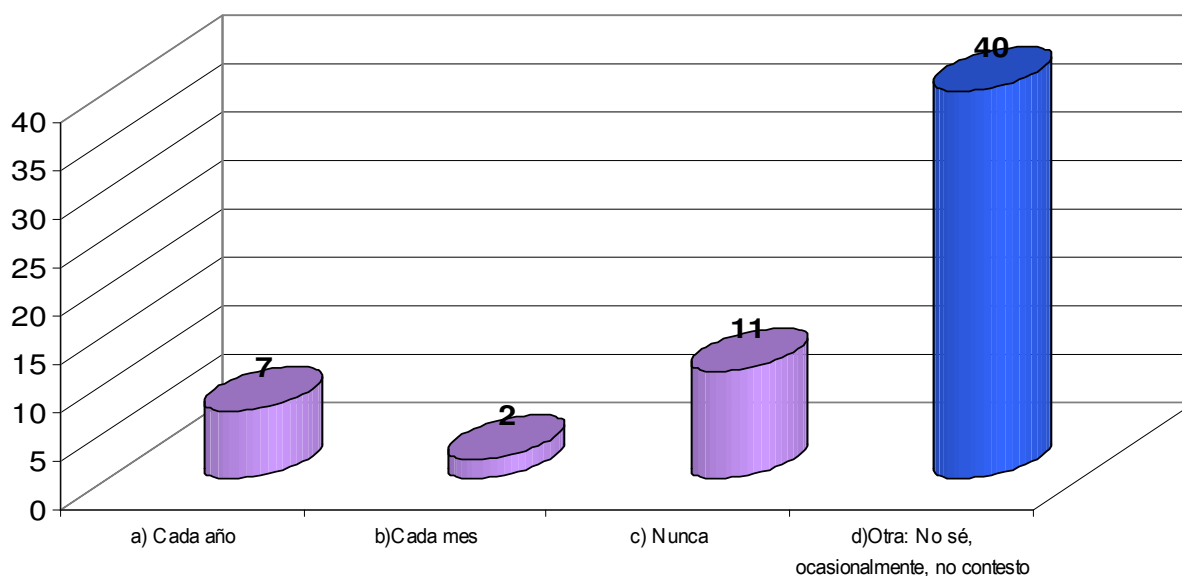
Bloque 2. Clima organizacional



Medios de comunicación y difusión

27. ¿Cada cuándo hay comunicación con el Cecadesu?	Número	Porcentaje
a) Cada año	7	12%
b) Cada mes	2	3%
c) Nunca	11	18%
d) Otra, No sé, ocasionalmente, no contesto	40	67%

27.¿Cada cuándo hay comunicación con el Cecadesu?



DESCRIPCIÓN: El 67% de los encuestados no sabe o menciona que ocasionalmente mantiene comunicación organizacional mientras que 18% difieren pues nunca mantienen comunicación con dicho órgano. Le sigue 12% de los educadores mencionan una comunicación de cada año y 3% de los encuestados mencionan una comunicación recurrente cada mes.

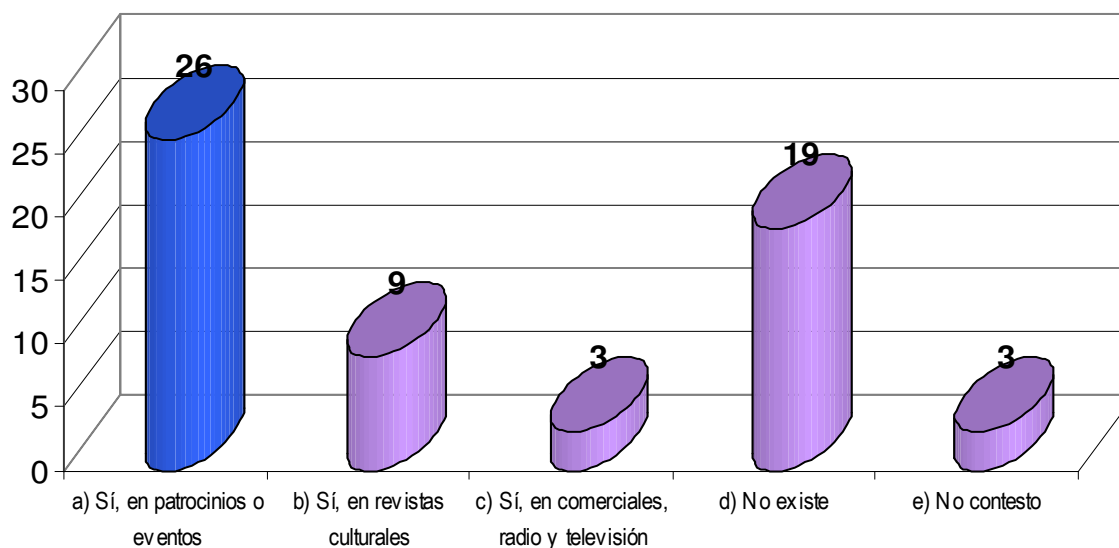
INTERPRETACIÓN: Gran parte de los encuestados mencionan no saber que tanto es la relación con CECADESU o se toma como muy vaga, por ende, tal comunicación podría ser inexistente para los educadores ambientales. Dejando claro que la existencia de CECADESU, dentro de la percepción o el interés de los CEA's se reduce a momentos esporádicos y no a una constante relación laboral de interés común a nivel global.

CONCLUSIÓN: La relación entre los CEA's y CECADESU no es constante, se adecua a las necesidades de los centros para apoyo en diversas cuestiones y no por convivencia laboral creada a partir de una necesidad global como es la Sustentabilidad y el mejoramiento de nuestro medio ambiente con base en la conciencia de la importancia ambiental.

PROPUESTA: Actividades que den a conocer la importancia de un trabajo en equipo entre estos organismos, en los cuales se aborden las líneas acción de cada uno para complementación entre ellos.

28. ¿Identificas publicidad del Cecadesu en algún medio?	Número	Porcentaje
a) Sí en patrocinios y eventos	26	43%
b) Sí en revistas culturales	9	15%
c) Sí en comerciales, radio y televisión	3	5%
d) No existe	19	32%
e) No contesto	3	5%

28. ¿Identificas publicidad del Cecadesu en algún medio?



DESCRIPCIÓN: El 43% de educadores afirman que sí han visto publicidad de CECADESU en patrocinio o eventos mientras que el 32% educadores confirman que no han visto. Un número de 15% encuestados mencionan que han visto publicidad en revistas culturales mientras el 5% mencionan a los comerciales, radio y televisión como los medios en los cuales han visto la publicidad de CECADESU y el 5% no contestaron.

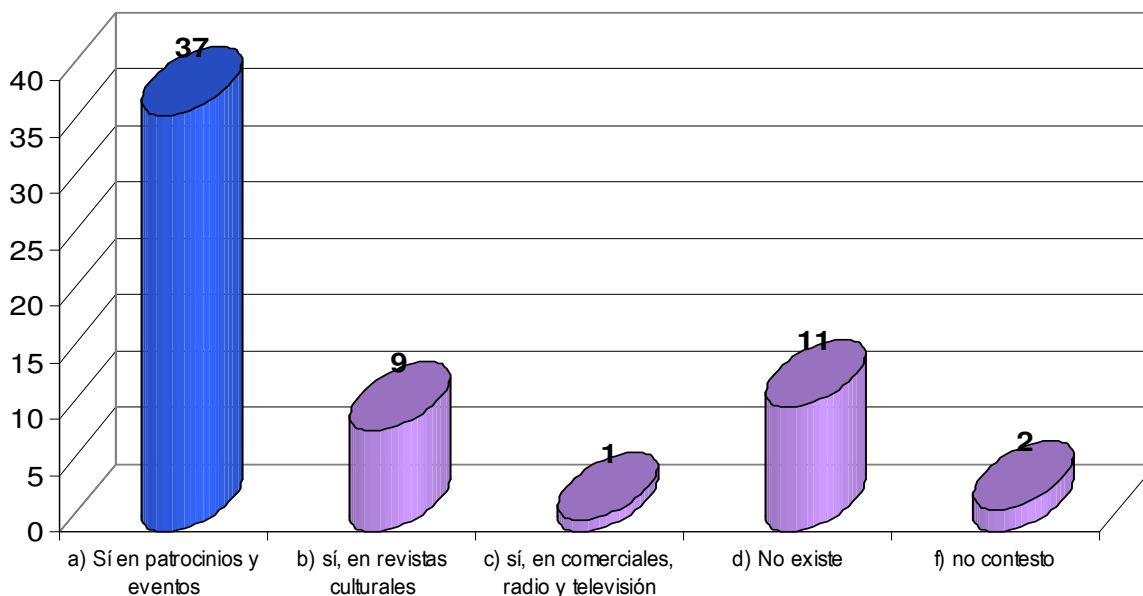
INTERPRETACIÓN: El porcentaje mayor de los encuestados afirman haber visto publicidad mientras que otro porcentaje cercano concuerda que no existe, al ser este el certero, pues no existe tal publicidad.

CONCLUSIÓN: Se necesita una mayor difusión pues esto traería consigo mayor público y mayor financiamiento el cual se podría utilizar para mejorar las instalaciones o propuestas educativas referentes al ámbito ambiental.

PROPUESTA: Mantener lazos con revistas culturales con las cuales se haya trabajado anteriormente, no obstante se propone hacer uso de redes sociales comunes como son las páginas de internet Hi5, Facebook y Twitter ya que estas son redes de uso común en público joven, público al cual se pretende llegar pues son los más susceptibles a la concientización del medio ambiente y su importancia.

29. ¿Ubicas la publicidad de algún centro de educación ambiental en algún medio?	Número	Porcentaje
a) Sí en patrocinios y eventos	37	43%
b) Sí en revistas culturales	9	15%
c) Sí en comerciales, radio y televisión	1	5%
d) No existe	11	32%
e) No contesto	2	5%

29. ¿Ubicas la publicidad de algún centro de educación ambiental en algún medio?



DESCRIPCIÓN: Un 62% de los encuestados mencionan haber visto publicidad de los CEA's en patrocinios y eventos le sigue un 8% en afirmar que no existe, después está el 15% con la opción de haber visto en revistas culturales para terminar con un 3% quienes no contestaron y otro 2% quienes la han visto en comerciales, radio y televisión.

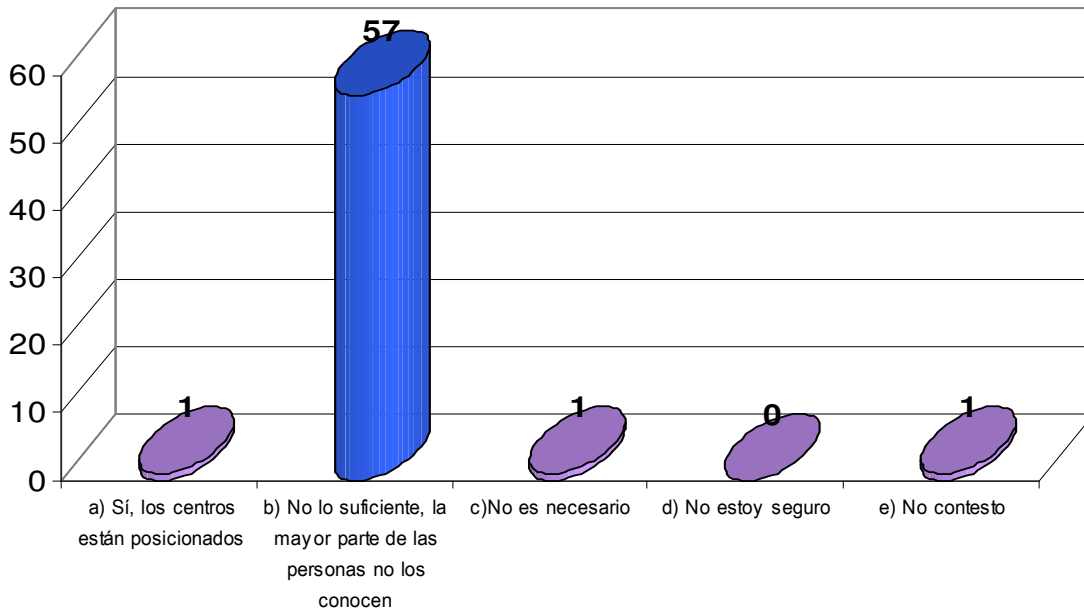
INTERPRETACIÓN: La difusión para los CEA's ha sido insuficiente la difusión pues no son del todo conocidos por la mayoría de la población, por lo menos, a pesar de haber dicho que sí existe tal patrocinio la realidad es que no la hay.

CONCLUSIÓN: A pesar de haber sido mencionada la existencia de publicidad se necesita más para hacer a los CEA's más conocidos. Se pretende incursionar en redes sociales donde el público juvenil pasa más tiempo y conoce a un gran número de personas. Serán puntos estratégicos así como una página web con ligas a otros sitios de interés en común.

PROPUESTA: Seguir en patrocinios con revistas o en eventos para dar a conocer a los CEA's así como su incursión en redes sociales como Facebook o Twitter. Creando a su vez lugares cibernéticos comunes, importantes en la actualidad puesto que son los de uso común en la actualidad. Así mismo se pretende dar paso a un página Web derivado de las necesidades de darlos a conocer como parte sustancial de un sistema global actual, al cual se le dará mantenimiento actuando como difusor constante de la problemática ambiental.

30. ¿Piensas que la difusión que se le da a los CEA es suficiente para dar a conocer sus servicios y programas?	Número	Porcentaje
a) Sí, los centros están posicionados	1	2%
b) No lo suficiente, la mayor parte de las personas no los conocen	57	94%
c) No es necesario	1	2%
d) No estoy seguro	0	0%
e) No contesto	1	2%

30. ¿Piensas que la difusión que se le da a los Cea´s es suficiente para dar a conocer sus servicios y programas?



DESCRIPCIÓN: El 94% de la población encuestada menciona el no ser suficiente la difusión de los CEA's le sigue un 2% mencionando que los CEA's están posicionados, otro 2% no es necesaria la difusión y otro 2% no contesto.

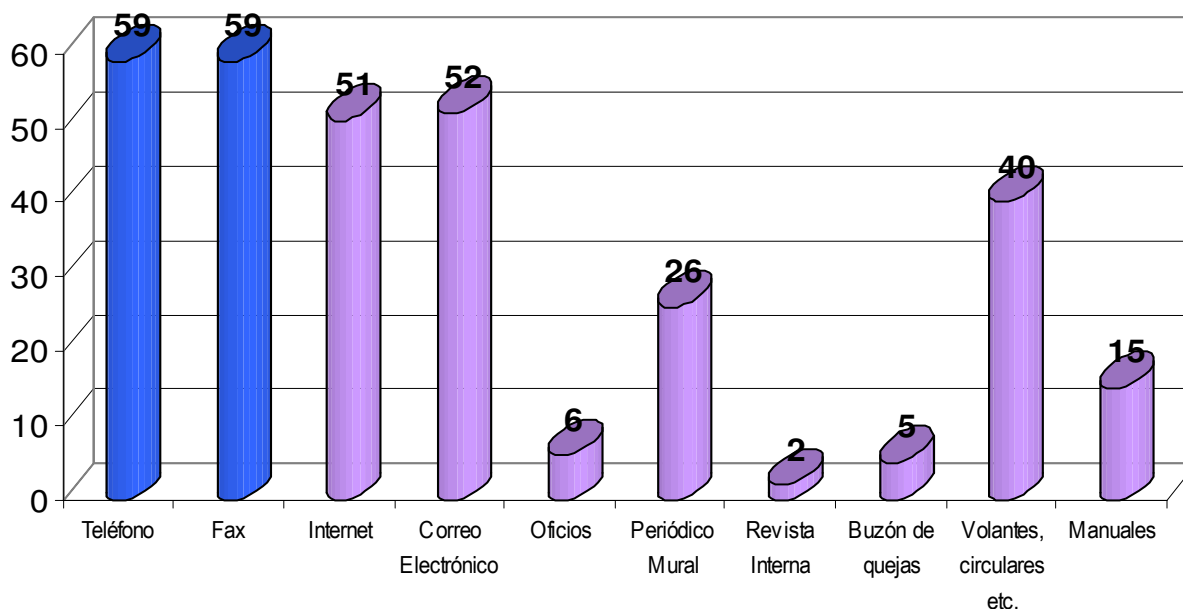
INTERPRETACIÓN: Por tanto, esta gráfica nos reafirma la necesidad de una mayor difusión para los CEA's pues no es suficiente la mayor parte de la población no conoce el quehacer de los mismos, su importancia en una ciudad como es el Distrito Federal.

CONCLUSIÓN: Se concluye que existe una carencia del conocimiento hacia los CEA's donde la parte sustancial como es su labor no es conocida y por tanto valorizada.

PROPUESTA: Dar paso a difusión en puntos estratégicos como son las antes mencionadas redes sociales, patrocinios en eventos culturales o de índole masivo como ferias de libros o culturales, incursiones en Gacetas Universitaria como de la Universidad Nacional Autónoma de México así como en radiofusasoras del medio universitario, para así darlos a conocer ante un público joven o con conocimientos del ámbito ambiental o por lo menos interesado dicho tema.

31. ¿Con qué medios de comunicación cuenta el centro?	Número	Porcentaje
a) Teléfono	59	98%
b) Fax	59	98%
c) Internet	51	85%
d) Correo electrónico	52	86%
e) Oficios	6	10%
f) Periódico mural	26	43%
g) Revista interna	2	3%
h) Buzón de quejas	5	8%
i) Volantes, circulares, etc.	40	66%
j) Manuales	15	25%

31. ¿Con qué medios de comunicación cuenta el centro?



DESCRIPCIÓN: De los 60 educadores ambientales encuestados, 59 mencionan tener teléfono, fax y oficios. Le siguen 51 o 52 educadores quienes dicen contar con Internet y con ello correo electrónico. Cuarenta de los 60 educadores encuestados dicen manejar oficios, volantes, circulares etc., mientras 26 dicen hacer uso del periódico mural. Un número de 15 educadores mencionan tener manuales. Por último cinco de 60 maneja el buzón de quejas y 2 revista interna.

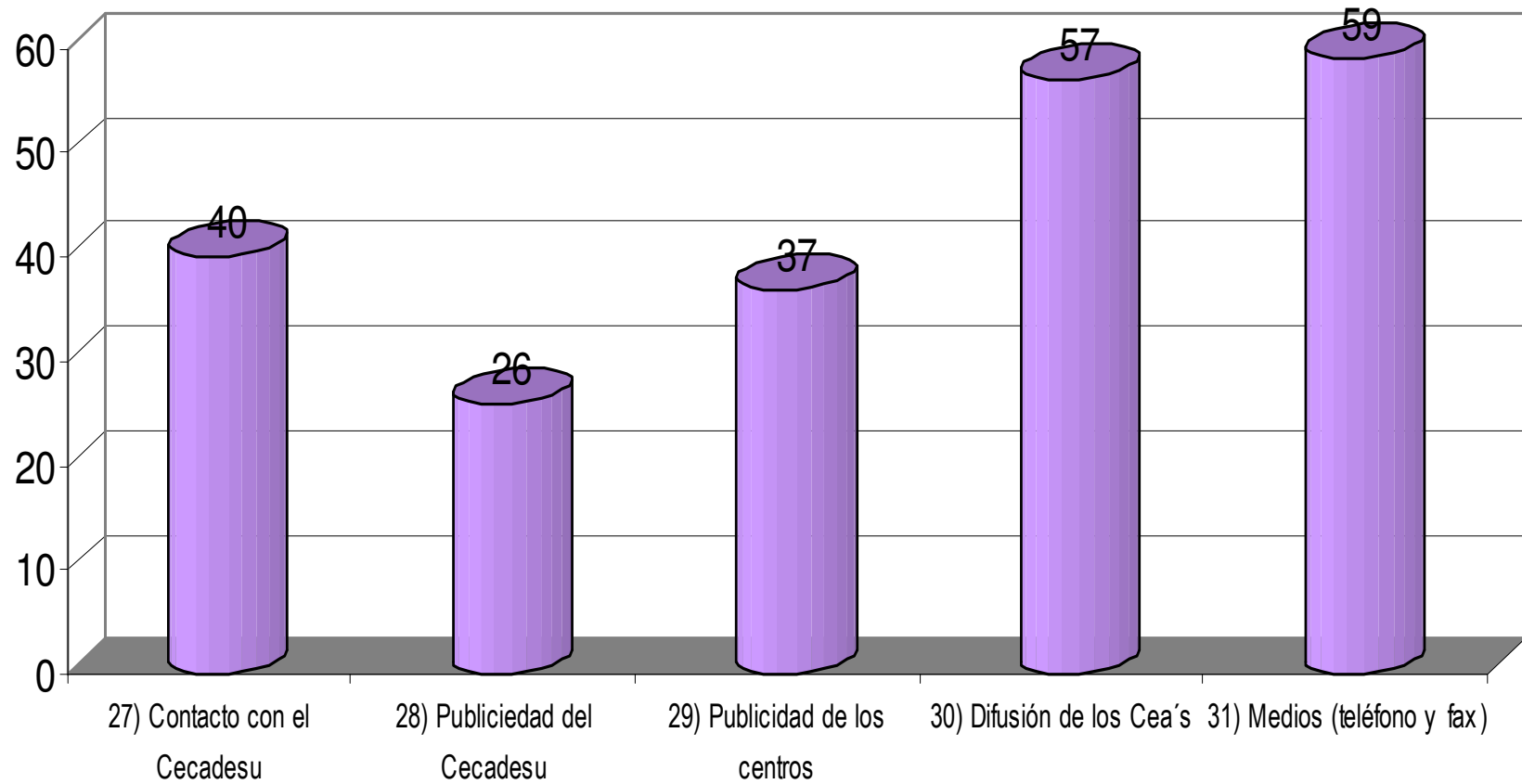
INTERPRETACIÓN: Se cuentan con los miedos de comunicación básica como es el teléfono, fax, internet, correo electrónico. Sin embargo se deja de lado herramientas importantes como son los manuales, revista interna, buzón de quejas.

CONCLUSIÓN: Al no darle importancia a las herramientas básicas de comunicación interna dan pauta a un desequilibrio organizacional, no hay conocimiento de la organización entre los educadores ambientales, así como su labor de éstos últimos en ella. Por Tanto no hay un sentido orgullo de pertenencia el cual puede ayudar al mejoramiento laboral.

PROPUESTA: Se propone presentar un manual de inducción para los educadores ambientales donde se especifique su labor dentro de la organización así como su importancia en ella. También se hará uso de el manual de identidad, en éste se presentará a la organización, los CEA's, su historia, función, filosofía y conexiones con otras organizaciones del mismo ámbito.

Bloque 2. Medios de Comunicación	Número	Porcentaje
27) Los educadores ambientales no saben u ocasionalmente mantienen contacto con el Cecadesu	40	77%
28) Mencionan haber visto publicidad de Cecadesu en patrocinios o eventos	26	43%
29) Mencionan haber visto publicidad de los Centros en patrocinios o eventos	37	62%
30) Los educadores ambientales menciona una difusión insuficiente para los Cea's	57	94%
31) Los Cea's cuentan con los medios de comunicación básica, teléfono y fax	59	98%

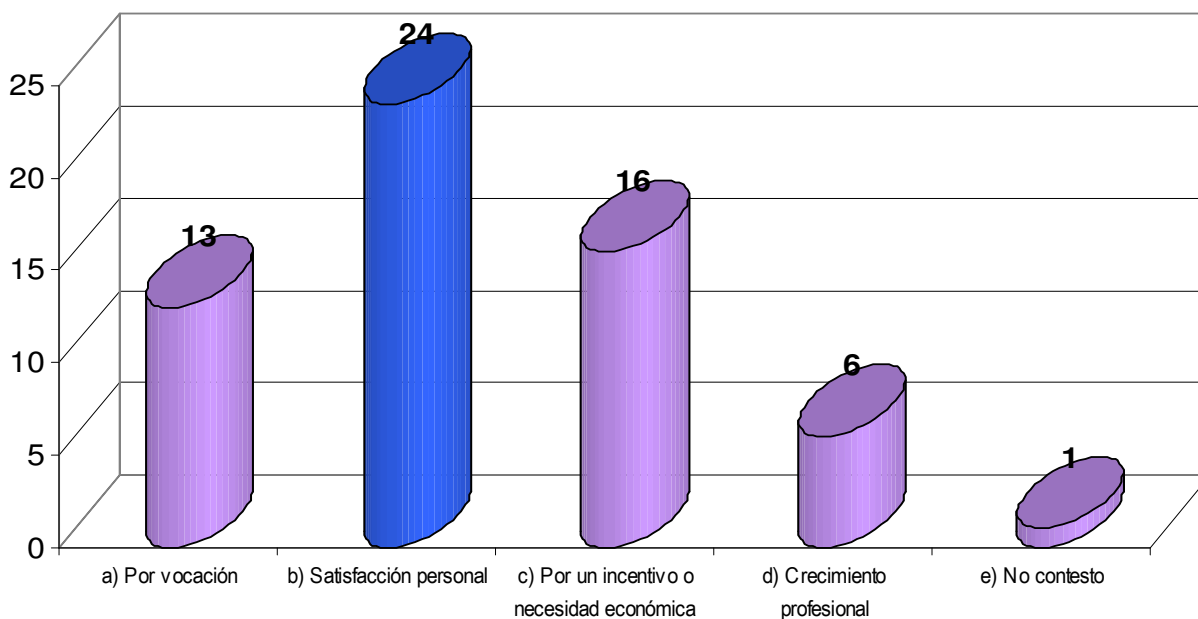
Bloque 3. Medios de Comunicación



Importancia y valor del trabajo

32. ¿Cuál es el motivo por el cuál laboras en el centro?	Número	Porcentaje
a) Por vocación	13	22%
b) Satisfacción personal	24	39%
c) Por incentivo o necesidad económica	16	27%
d) Crecimiento profesional	6	10%
e) No contesto	7	2%

32. ¿Cuál es el motivo por el cual laboras en el Centro?



DESCRIPCIÓN: El 39% mencionan trabajar en un CEA por satisfacción personal, le sigue un 27% con la opción de obtener un incentivo económico o la necesidad de empleo. Un 22% menciona a la vocación le sigue un 10% quien dicen estar para obtener un crecimiento laboral para terminar con un 2% quienes no contestaron la pregunta.

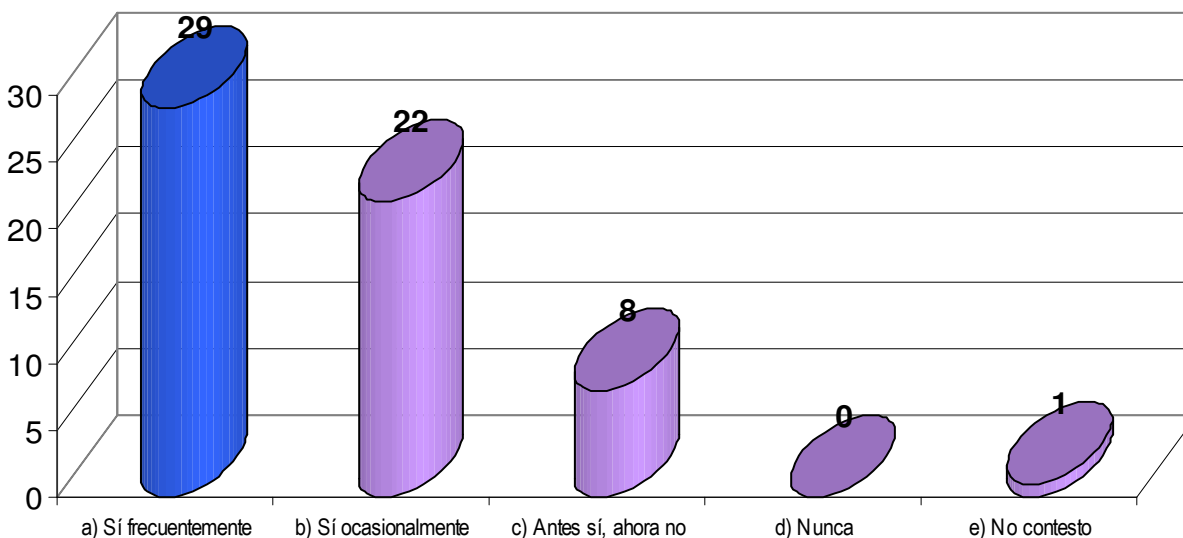
INTERPRETACIÓN: En esta gráfica los educadores ambientales al menos en su mayoría esta en un CEA por satisfacción personal siendo esta el ideal a seguir en la organización, sin embargo al seguirlo la opción referente a los incentivos o la necesidad laboral remite al contexto social, político económico y cultural del país. Muy pocos laboran en los CEA por vocación o para lograr un crecimiento profesional.

CONCLUSIÓN: Dicha gráfica nos muestra la necesidad de lograr incentivar a los educadores ambientales con el trabajo, la satisfacción personal que logran al laborar en un lugar como lo es un CEA. Reforzar a los educadores ambientales satisfechos con laborar en dichas organizaciones, fidelizarlos, hacerlos parte de la misma llegando a crear un orgullo sentido de pertenencia y con ello mejor labor y desenvolvimiento en sus quehaceres.

PROPUESTA: Se partirá de la ejecución del manual de identidad organizacional así como el de inducción para los educadores ya que dichas herramientas serán las que muestren el quehacer de la organización e importancia en la sociedad actual.

33. ¿Cumple con tus expectativas este trabajo?	Número	Porcentaje
a) Sí frecuentemente	29	22%
b) Sí ocasionalmente	22	39%
c) Antes sí, ahora no	8	27%
d) Nunca	0	0%
e) No contesto	1	2%

33. ¿Cumple con tus expectativas este trabajo?



DESCRIPCIÓN: El 48% menciona que frecuentemente trabajar un CEA cumple sus expectativas, le sigue un 37% con el ocasionalmente así como un 13% con la opción de un antes sí cumplía con sus expectativas y ahora ya no y un tanto del 2% no respondió.

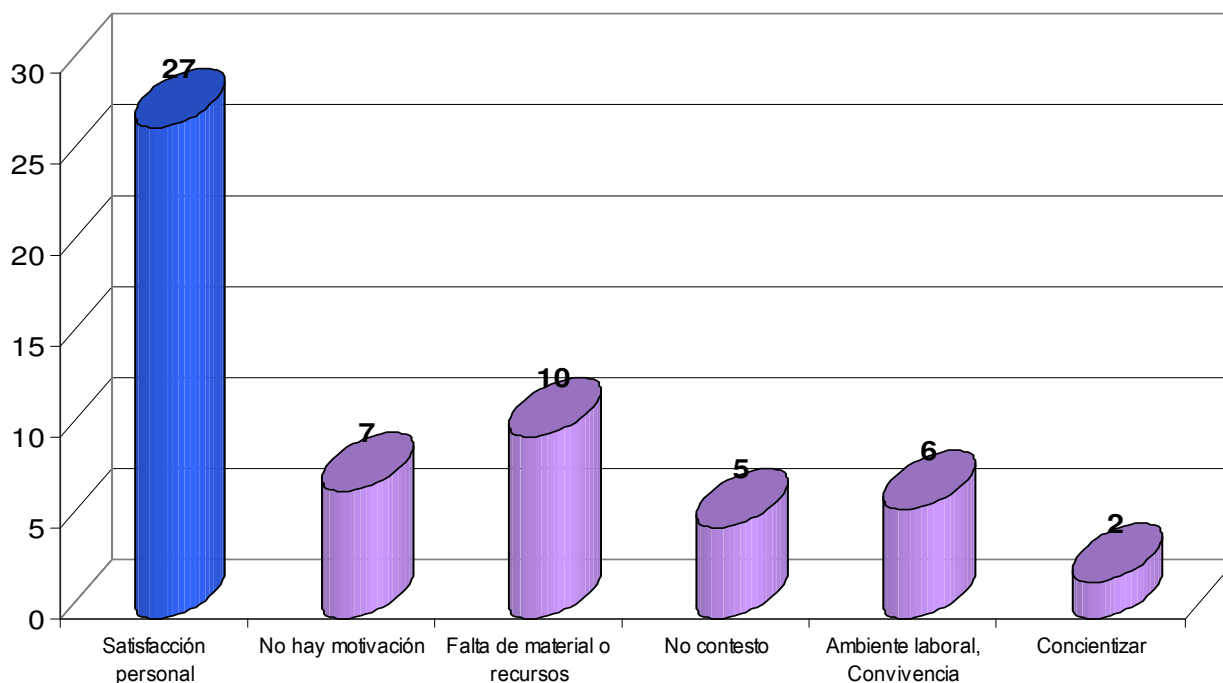
INTERPRETACIÓN: Se cumple con el ideal de la organización al menos en la mayoría de los educadores ambientales, sin embargo otra parte de los encuestados ha perdido dicha satisfacción puesto que habrá veces que se cumplen o en dado caso ya no son satisfactorias.

CONCLUSIÓN: Por ende existe una inconformidad del educador ambiental laborando en los CEA's en menor grado, La falta o poca motivación para el personal se muestra con la insuficiente actuar de los educadores en desarrollo de actividades o interés por el actuar de los CEA's.

PROPUESTA: La propuesta es alimentar la satisfacción personal con un fácil acceso a diversos cursos y con ello ampliar los conocimientos de los educadores ambientales, así mismo valorizar su labor dándole peso por parte de los altos mandos, hacerles saber cuán importante es su labor.

34. ¿Por qué?	Número	Porcentaje
a) Satisfacción personal	27	46%
b) No hay motivación	7	12%
c) Falta de material y recursos	10	18%
d) No contesto	5	9%
e) Ambiente laboral, convivencia	6	11%
f) Concientizar	2	4%

34. ¿Por qué?



DESCRIPCIÓN: El 46% menciona a la satisfacción personal es una de las razones por las cuales se cumplen las expectativas de trabajar en el CEA; el 11% mencionan al ambiente laboral cómo un recurso en el interés de trabajar en la organización, por último está el 4% con el concepto de concientizar a la población referente a la problemática ambiental. Le sigue 18% quienes mencionan la falta de material como una razón por la cual no se logran cubrir expectativas en el trabajo así como 12% con la falta de motivación. Por último está el 9% quienes omitieron el comentario y no respondieron a la pregunta.

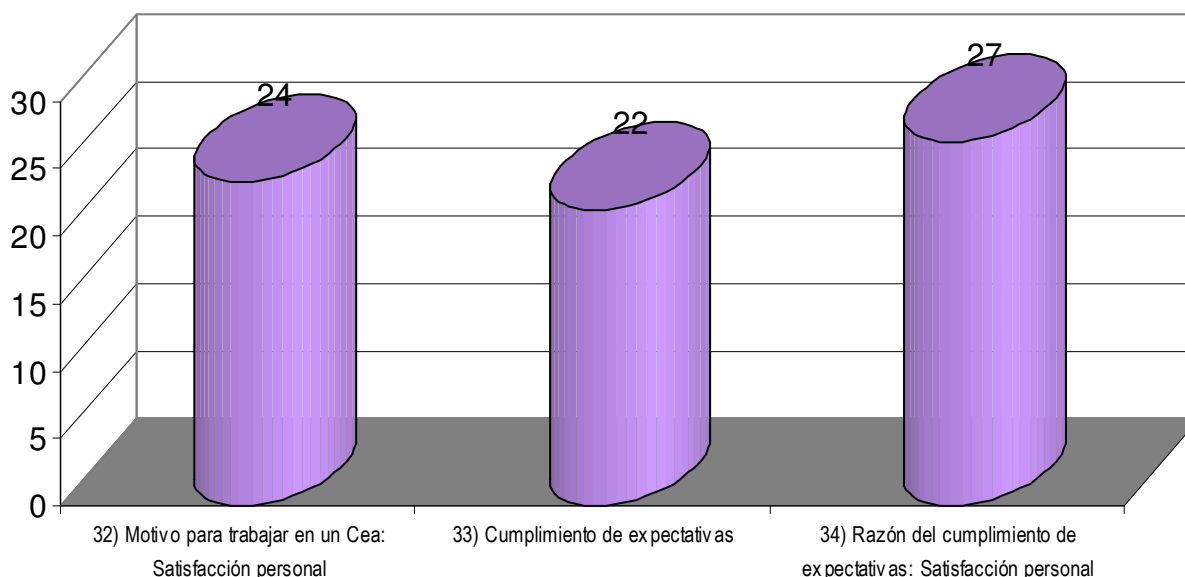
INTERPRETACIÓN: La satisfacción personal producto de laborar en estas organizaciones siguen siendo la base con la cual se mantiene unida a los educadores ambientales con los CEA. No obstante hace falta enriquecer el orgullo de pertenencia así como la creatividad dada la falta de recursos materiales y financieros para el desenvolvimiento funcional del personal y con ello estabilidad o fidelidad con la misma organización.

CONCLUSIÓN: Las estrategias para reforzar y fidelizar al público externo no han sido utilizadas, no se le da la importancia de darle prioridad a la labor del educador ambiental, por ende no se le provee del subsidio necesario tanto en lo económico o material, por lo cual, el resultado el descenso de las expectativas y labor del educador ambiental.

PROPUESTA: Se propone, dada falta de financiamiento, la facilidad de ser promovido para diversos cursos o capacitaciones, desarrollando la creatividad de los Educadores Ambientales. Alentar a los educadores ambientales en su desenvolvimiento laboral.

Bloque 4. Importancia y valor del trabajo	Número	Porcentaje
32) Motivo por el cual laboran en un centro es por satisfacción personal	24	39%
33) Ocasionalmente se cumplen las expectativas del trabajo	22	39%
34) La razón del cumplimiento de expectativas es por la satisfacción personal	27	46%

Bloque 4. Importancia y valor del trabajo



En el área de oportunidad como la de **Cultura e Identidad** se observa a la opción con mayor índice de elección el referente a que los educadores ambientales reconocen los cargos de los jefes o jerarquías institucionales impuestas en la organización.

Por el contrario, el menor índice de elección se localiza en el inciso referente a que pocos conocen las líneas de acción del CECADESU en relación a los centros de educación ambiental.

Es así como se afirma la necesidad de una táctica la cual tiene como objetivo establecer el soporte organizacional de los centros de educación ambiental en el Distrito Federal. En dicho caso se opta por el Manual de identidad organizacional para los centros de educación ambiental así como la promoción de la comunicación entre los integrantes de estas organizaciones. Otra de las tácticas en común con la anterior es la del Manual de inducción para los educadores ambientales cuyo fin es orientar y unificar sus actividades y conductas de los mismos.

En el área de oportunidad de **Clima organizacional** se observa un mayor índice de elección en las sanciones a nivel personal (cara a cara) y un menor índice en cuanto motivación de los directivos hacía los educadores ambientales referente a estimulación emotiva para un mejor desarrollo laboral. Por tanto la táctica acorde a estos resultados se basa en un refuerzo de los encuentros de educadores ambientales con el fin de fortalecer las actividades dentro de este gremio para un enriquecimiento de conocimientos y habilidades en cuanto al papel de los educadores ambientales en los centros de educación ambiental en el Distrito Federal y posteriormente a nivel federal.

Asimismo se propone establecer procesos creativos de comunicación viable y eficiente en los programas educativos para un mejor crecimiento, actualizándolos acorde a las exigencias actuales mejorando su estilo de hacer educación ambiental así como desarrollo sustentable dentro de los centros de educación ambiental.

Dentro del área de oportunidad de **medios de comunicación** resalta la opción de que los centros de educación ambiental cuentan con los medios de comunicación básica como es el teléfono y fax como la que ha obtenido mayor índice de elección en el cuestionario.

Mientras la opción con menor índice es la de mención a la poca publicidad de Cecadesu en patrocinios o eventos dado a conocer de la misma manera en las entrevistas proporcionadas por la Mtra. Teresita Maldonado y la Mtra. Erénida Cohen, lo cual resaltan la falta de difusión y patrocinio de esta organización.

Como resultado se propone la táctica fortalecer las redes de comunicación entre los Centros de educación ambiental con la Semarnat y Cecadesu para fortalecer la relación entre centros de educación ambiental y estas instituciones, fortaleciendo el desarrollo así como el crecimiento de dichos espacios.

De la misma manera se busca fortalecer la identidad organizacional de los centros de educación ambiental entre el público externo mediante las redes sociales tecnológicas actuales como es el Facebook y Twitter con la meta de difundir información de interés para público externo vinculado a las actividades e identidad de estas instituciones.

Además de establecer procesos innovadores en cuanto a comunicación ambiental se refiere para los programas educativos de los centros de educación ambiental.

En lo que se refiere al área de oportunidad de **importancia y valor del trabajo** se encuentra que el mayor índice de elección se basa en la razón del cumplimiento de expectativas por satisfacción personal y el menor índice de elección se le atribuye a que ocasionalmente se cumple las expectativas del trabajo.

Como táctica propuesta se localiza el fortalecer los requisitos así como programas para estipular y evaluar un educador ambiental con el objetivo de promover dinámicas tanto individuales como grupales para retroalimentar con la participación de todos los involucrados cuyo fin primordial es el mantener una sola línea de acción para un educador ambiental. Lo cual dará como resultado ampliar sus expectativas de trabajo además de un esfuerzo por reeditar su labor dentro del centro.

4.2 Entrevista

Para toda obtención y distribución de información, es necesario poner atención especial en su adecuado manejo, más cuando se trata de información concebida para un beneficio específico para personas u organizaciones.

Específicamente, para llevar a cabo un diagnóstico de alguna situación ó problema dentro de una organización, es indispensable tomar herramientas metodológicas para la obtención de información, anteriormente se anuncia a la encuesta como principal arma para llevar a cabo el análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.

No obstante, se incluye también una no menos preciada herramienta como lo es la entrevista, siendo un instrumento de precisión la cual ayuda a sostener la interrelación humana, además de ser una forma oral de comunicación interpersonal, teniendo como finalidad obtener información en relación a un objetivo.

En la entrevista se ubica una forma estructurada de interacción en donde la conducta del entrevistado se polariza en dos cosas: en la solidez del intercambio ó la dinámica de la reciprocidad, dependiendo del acopio de información gracias a la entrevista y a la conducta del entrevistado, el resultado puede ser: tomar decisiones para diagnosticar, evaluar y proponer.

A continuación se describirá los datos de las personas entrevistadas así como el contenido de la entrevista realizada, después se codificará la información para este análisis situacional de la comunicación interna de los centros de educación ambiental.

4.2.1 Datos de las personas entrevistadas y contenido de la entrevista

Primera entrevistada

Mtra. Teresita del Niño Jesús Maldonado Salazar, subdirectora de acreditación, evaluación y educación superior en el Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable CECADESU.

Segunda entrevistada

Mtra. Eréndira Cohen Fernández, subdirectora de centros de educación ambiental, en la Dirección de Educación Ambiental en el centro de educación ambiental Ecoguardas.

Contenido de la entrevista

- Función o rol que imparten cada una de la entrevistadas.
- ¿Qué es la educación ambiental?
- ¿Qué es un educador ambiental y cuál es su importancia dentro de un centro de educación ambiental?
- ¿Qué es la comunicación ambiental?
- El CECADESU y los centros de educación ambiental.
- La importancia de los centros de educación ambiental en el Distrito Federal.
- La importancia de los centros de educación ambiental Ecoguardas, Yautlica y Acuexcomatl.
- La comunicación organizacional dentro de los centros de educación ambiental.

4.2.2 Codificación y análisis de la entrevista.

Mtra. Teresita del Niño Jesús Maldonado Salazar	Cuestionamiento	Mtra. Eréndira Cohen Fernández
<p>Subdirectora de acreditación, evaluación y educación superior en el Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable CECADESU.</p> <p>La educación ambiental es un proceso permanente que implica la formación de individuos y colectividades con el fin de tomar conciencia de la necesidad de participar en los problemas ambientales. La emergencia de la educación ambiental se da en el marco de la crisis ambiental de nuestros tiempos. El concepto ha ido evolucionando desde una visión de conservación hasta una visión de sustentabilidad para formar a las personas como ciudadanos críticos, para participar en la transformación de la sociedad. Existe en la actualidad un modelo de desarrollo operante el cual busca el modo capitalista en tanto que el modelo de desarrollo sustentable busca la unión de los político, económico, social y ecológico, para formar personas críticas, propositivas, reflexivas y participantes.</p>	<p>Función o rol que imparten cada una de la entrevistadas.</p> <p>¿Qué es la educación ambiental?</p>	<p>Subdirectora de centros de educación ambiental, en la Dirección de Educación Ambiental en el centro de educación ambiental Ecoguardas.</p> <p>La educación ambiental se divide en dos partes por un lado como funcionaria, su trabajo es llevar a cabo la propuesta por parte del Gobierno del Distrito Federal de accionar la sustentabilidad contenida en la agenda ambiental. Bajar a la población a esta perspectiva (conductas, temas) dónde la población debe analizar, reflexionar y llevarla a la sustentabilidad, con base a la realidad presupuestal, democrática y proyecto política en la cual pertenece esa administración (Dirección de Educación Ambiental). Además de trabajar con toda la población de la Ciudad, capacitar adultos y organizaciones, siendo esto la fórmula para interrelacionar a la población vulnerable y las organizaciones es tener una perspectiva ambiental a la labor del profesionista. En tanto como profesionista, la interrelación de la pedagogía y otras ramas profesionistas deben ir conjuntas para llevar a cabo la educación ambiental (ser multidisciplinarios). Se debe complementar los valores de la sociedad con la conservación de los ecosistemas y el medio ambiente para hacer sujetos participantes de la educación ambiental; en otras palabras, la educación ambiental es un instrumento para cambiar la realidad ambiental y establecer vínculos entre los individuos.</p>

<p>Los educadores ambientales son sujetos sociales que promueven procesos educativos y deben de tener una serie de características permitiéndoles llevar a cabo procesos educativos acordes a las necesidades sociales. Estos deben conocer el contexto social en el que se desenvuelven (tanto local como global) para hacer esa interconexión. Además deben gestar la democracia para poder proponer la formación de sujetos propiciando procesos de búsqueda autónoma de aprendizaje.</p> <p>Debe tener conocimientos ambientales, pedagógicos, de manejos de grupo, como respaldar procesos de aprendizaje, así como, ser capaz de sistematizar, documentar y evaluar su trabajo.</p> <p>El papel de la comunicación ambiental es importante para un educador ambiental o quienes hacen educación ambiental, pues es el proceso incluyente de la misma educación ambiental. Todo proceso educativo implica un proceso de comunicación, por lo tanto es aquella que pretende difundir información respecto a los problemas ambientales emergentes. Información manejada de una manera que los sujetos permitan analizar y reflexionar además de tomar partido y actúen en consecuencia para llevar a cabo acciones concretas de mejoramiento ambiental, apuntando tanto al manejo adecuado de los recursos como a la equidad social.</p> <p>En cuanto a la educación ambiental y la comunicación ambiental, deben estar fundadas en la ética. Deben hacer en el individuo una formación de valores para fomentar una vertiente ambiental en ellos.</p>	<p>¿Qué es un educador ambiental y cuál es su importancia dentro de un centro de educación ambiental?</p> <p>¿Qué es la comunicación ambiental?</p>	<p>Un educador ambiental debe tener las herramientas que le permitan tener acceso a fortalecer su entrenamiento e instruir a otros y hacer conjuntamente actores pensantes y críticos sobre la problemática que sufre el medio ambiente.</p> <p>Estos sufren muchos altibajos tanto en lo económico, peligran su vida y básicamente están por amor al arte, por qué no es un trabajo tan redituable.</p> <p>Pero estos actores importantes dentro de los centros de educación ambiental deben fomentar la comunicación ambiental, pues es una herramienta básica para difundir la problemática ambiental y la población este enterada y se acerque a los centros de educación ambiental a conocer y aprender.</p>
---	---	---

<p>Para esto es necesario una unión entre organizaciones permitiéndose esa interrelación para llevar a cabo programas viables en cuando a la educación ambiental, el CECADESU lleva 12 años realizando el encuentro de los centros de educación ambiental. El problema radica en la falta de una estrategia de difusión para darse a conocer el CECADESU como organización y no como Teresita Maldonado como figura única de dicha institución. Los centros de educación ambiental saben que CECADESU, convoca al encuentro y ellos asisten. Se hacen presentaciones acerca de la institución quiénes son y qué hacen, pero esa información parece la menos significativa para los asistentes que van en busca de herramientas conceptuales y metodológicas para mejorar su quehacer. Teniendo en cuenta la importancia de la Mtra Teresita, la función desempeñada por un lado es liderar el proceso y posibilitar la participación de los educadores ambientales. El CECADESU ofertaba lo que para ellos consideraban valioso pero con el tiempo realizaron diagnósticos conforme a sus necesidades de capacitación y se dieron cuenta de hacer a los educadores ambientales actores principales en el proceso y ellos mismos a través de una formación del educador para el educador. Por otro lado promueve procesos de auto gestación de los propios centros de educación ambiental y sistematización de su quehacer educativo.</p> <p>Acerca de este punto mencionaba la importancia de los centros de educación ambiental en general y en cuanto al Distrito Federal; en general porque acercan a la gente a involucrarse en estrategias diversas al</p>	<p>El CECADESU y los centros de educación ambiental.</p>	<p>La participación de CECADESU dentro del quehacer de los centros de educación ambiental radica en crear proyectos y programas a nivel nacional para estos. Cuando hay recursos por parte de las instancias federales como SEMARNAT, es en la medida en que te comprometes para participar en los proyectos de CECADESU. Precisamente por falta de costeo muchos centros de educación ambiental no participan en eventos como el encuentro de los centros de educación ambiental creado por CECADESU, por ende se desconoce su existencia. Además la mayoría va por enriquecer su conocimiento y porqué se lo cubre cada unos de los participantes y no como institución.</p> <p>La enseñanza de la educación ambiental en los centros de educación ambiental, se basa en formar individuos participativos en la labor de conservación y protección del medio ambiente, su formación pedagógica la hace ser un sujeto responsable por</p>
---	--	--

<p>conocimiento de la problemática ambiental y por lo tanto a su formación.</p> <p>Así mismo al construirse en un espacio abierto ó cómo un espacio no formal, las personas van abiertas a aprender, a cuestionarse con una capacidad de asombro; a comparación del proceso formal ó escolarizado (es mero complemento de la anterior).</p> <p>En el Distrito Federal influye en la transcendencia dado al cúmulo de gente que va día a día, a la voluntad de profesionalizarse (aunque no se llega a donde quisiera a veces), porque desafortunadamente el educador ambiental es una persona que permanece poco tiempo en el espacio, tienen una profesionalización pero van mientras encuentran un trabajo reeditable.</p>	<p>La importancia de los centros de educación ambiental en el Distrito Federal.</p>	<p>cuidar el entorno que la rodea así como compartir y difundir nuevos conocimientos en cuanto a desarrollar formas de vida más sanas.</p>
<p>La importancia de los centros de educación ambiental Acuexcomatl, Yautlica y Ecoguardas, radica en el aval del gobierno hacia ellos, en cuanto a estructura, el personal, entre otros, influyendo en ellos por encima de otros centros, además de tener una fuerte demanda y contar con un soporte institucional, pero en general el CECADESU abarca de todo tipo de centros de educación ambiental.</p>	<p>La importancia de los centros de educación ambiental Ecoguardas, Yautlica y Acuexcomatl</p>	<p>El principal punto de referencia en los centros de educación ambiental Acuexcomatl, Yautlica y Ecoguardas son vigilantes y asesores con aquellos que la Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal tiene vínculos o influencia.</p> <p>Crean interrelaciones con otros centros de educación ambiental para llevar a cabo eventos de convivencia para plasmar puntos de vista e intercambio de ideas para hacer Educación Ambiental.</p>
<p>En cuanto a la comunicación organizacional tanto el CECADESU como los centros de educación ambiental, mantienen un eficiente clima ambiental, sus medios de comunicación organizacionales son escasos y quisieran unos más funcionales como la formación de redes sociales nacional para los centros de educación ambiental dónde les permita tener esa interrelación autónoma y no conjuntarse cada que el CECADESU los convoque y una apremiante</p>	<p>La comunicación organizacional dentro de los centros de educación ambiental.</p>	<p>En cuanto a la comunicación organizacional, los centros de educación ambiental mantienen un eficiente clima organizacional, sus medios de comunicación organizacionales son escasos se reducen a folletos, carteles, periódicos murales, un blog y una menesterosa página de Internet, se defienden con su importancia y valor del trabajo a pesar de no ser tan reeditable su labor de cada uno de los trabajadores, su forma de ver su responsabilidad se basa en amor a su trabajo.</p>

<p>importancia y valor del trabajo. Su identidad corporativa queda en péndulo, el CECADESU la tienen pero no es del todo reconocida y los centros se van a medias, necesitan un refuerzo en cuanto a este punto.</p>		
--	--	--

Becerril – Gordillo Junio 2009

4.3 Diagnóstico de la comunicación interna de los centros de educación ambiental

Conforme a lo obtenido en la encuesta aplicada y en la entrevista, se reafirma la problemática de comunicación interna de los centros de educación ambiental. Es importante mencionar que la primera parte de este diagnóstico se lleva a cabo gracias a las estrategias metodológicas antes mencionadas.

En esta segunda parte se presenta el análisis FODA y DOFA, de lo obtenido inicialmente por la encuesta y la entrevista.

4.3.1 FODA

El análisis FODA tiene como objetivo identificar y examinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una Institución u Organización.

Se utiliza para desarrollar un plan que tome en consideración muchos y diferentes factores internos y externos, para así maximizar el potencial de las fortalezas y oportunidades y minimizar el impacto de las debilidades y amenazas.

Fortalezas	Oportunidades
<p>F1 Los centros de educación ambiental son instituciones cuyo fin es concientizar a la población referente a la problemática ambiental, por ende los hace importantes, tal como Organizaciones Emergentes.</p> <p>F2 La mayoría de sus educadores ambientales trabaja por satisfacción personal y existe sentido de orgullo de pertenencia.</p> <p>F3 Los educadores ambientales trabajan bajo un mismo objetivo, el cuál es sensibilizar a la población sobre la problemática ambiental, además hay convivencia entre compañeros fuera del ámbito laboral.</p>	<p>O1 Son conocidos por la comunidad aledaña correspondientes a sus poblaciones (San Catarina, Xochimilco y El Ajusco).</p> <p>O2 Su financiamiento no se basa solo en lo que reciben del Gobierno de Distrito Federal, sino parte también del apoyo del Gobierno Federal como el CECADESU y SEMARNAT.</p> <p>O3 Manejan proyectos acorde a la población en la que yacen por lo cual hay diversidad del mismo tema, persiguiendo el objetivo general.</p> <p>O4 Manejan la creatividad ante la falta de material para su labor cotidiana.</p>

<p>F4 Conocen lo que significa un centro de educación ambiental.</p> <p>F5 Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales y reciben incentivos motivacionales.</p> <p>F6 Cuentan con los medios de comunicación básicos como papelería, teléfono, fax e Internet.</p> <p>F7 La mayor parte de los educadores ambientales concuerdan con que el CECADESU y SEMARNAT coordine los centros de educación ambiental.</p>	<p>O5 Algunos educadores ambientales cuentan con estudios superiores o similares y/o derivados a la educación ambiental (maestrías, posgrados, diplomados).</p> <p>O6 Los centros de educación ambiental dicen conocer la importancia del concepto de la comunicación ambiental, pero no hacen uso de la misma.</p> <p>O7 Existe convivencia entre los educadores ambientales pero fuera del área del trabajo.</p>
<p>Debilidades</p> <p>D1 Manejan programas educativos austeros, aburridos y monótonos incluso rutinarios.</p> <p>D2 No hay financiamiento suficiente y no hay material suficiente para trabajar.</p> <p>D3 No todos los educadores ambientales están capacitados para ejercer tal oficio. (Población aledaña con nivel básico de estudios).</p> <p>D4 Los centros de educación ambiental no hacen uso de la comunicación ambiental para dar a conocer la educación ambiental y el desarrollo sustentable a sus públicos externos ni internos, por lo tanto no son conocidos en toda la población al menos en el D.F.</p> <p>D5 Los educadores ambientales no diferencian entre educación ambiental y comunicación ambiental.</p> <p>D6 No hay sentido orgullo de pertenencia como educadores ambiental sino deriva del Centro a que pertenecen.</p> <p>D7 Los educadores ambientales no conocen la filosofía organizacional compartida de los centros de educación ambiental dada a conocer por la Secretaria del Medio Ambiente.</p>	<p>Amenazas</p> <p>A1 Otros centros de educación ambiental con planes educacionales más actuales.</p> <p>A2 No están inmersos en la Tecnología Global.</p> <p>A3 Parte de su personal no está satisfecho con trabajar en los centros de educación ambiental (necesidad laboral).</p> <p>A4 Los incentivos motivacionales no son suficientes.</p> <p>A5 Capacitación del personal en otros centros, fuera del D.F. llevándolos a mejorar su desempeño como educadores ambientales.</p> <p>A6 Los educadores ambientales no conocen las líneas de acción del CECADESU por lo tanto no se involucran en los programas que éste tiene para ellos.</p> <p>A7 No hay comunicación constante con el CECADESU sólo momentánea y necesaria.</p>

Becerril – Gordillo Junio 2009

4.3.2 DOFA

El análisis DOFA es una herramienta analítica para trabajar con toda la información poseída sobre la Institución u Organización, útil para examinar sus Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

El análisis DOFA debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de la organización. Debe resaltar las fortalezas y las debilidades diferenciales internas al

compararlo de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno.

<p>Fortalezas</p> <p>F1 Los centros de educación ambiental son instituciones cuyo fin es concientizar a la población referente a la problemática ambiental, por ende los hace importantes, tal como Organizaciones Emergentes.</p> <p>F2 La mayoría de sus educadores ambientales trabaja por satisfacción personal y existe sentido de orgullo de pertenencia.</p> <p>F3 Los educadores ambientales trabajan bajo un mismo objetivo, el cuál es sensibilizar a la población sobre la problemática ambiental, además hay convivencia entre compañeros fuera del ámbito laboral.</p> <p>F4 Conocen lo que significa un centro de educación ambiental.</p> <p>F5 Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales y reciben incentivos motivacionales.</p> <p>F6 Cuentan con los medios de comunicación básicos como papelería, teléfono, fax e Internet.</p> <p>F7 La mayor parte de los educadores ambientales concuerdan con que el CECADESU y SEMARNAT coordine los centros de educación ambiental.</p>	<p>Oportunidades</p> <p>O1 Son conocidos por la comunidad aledaña correspondientes a sus poblaciones (San Catarina, Xochimilco y El Ajusco).</p> <p>O2 Su financiamiento no se basa solo en lo que reciben del Gobierno de Distrito Federal, sino parte también del apoyo del Gobierno Federal como el CECADESU y SEMARNAT.</p> <p>O3 Manejan proyectos acorde a la población en la que yacen por lo cual hay diversidad del mismo tema, persiguiendo el objetivo general.</p> <p>O4 Manejan la creatividad ante la falta de material para su labor cotidiana.</p> <p>O5 Algunos educadores ambientales cuentan con estudios superiores o similares y/o derivados a la educación ambiental (maestrías, posgrados, diplomados).</p> <p>O6 Los centros de educación ambiental dicen conocer la importancia del concepto de la comunicación ambiental, pero no hacen uso de la misma.</p> <p>O7 Existe convivencia entre los educadores ambientales pero fuera del área del trabajo.</p>
<p>Debilidades</p> <p>D1 Manejan programas educativos austeros, aburridos y monótonos incluso rutinarios.</p> <p>D2 No hay financiamiento suficiente y no hay material suficiente para trabajar.</p> <p>D3 No todos los educadores ambientales están capacitados para ejercer tal oficio. (Población aledaña con nivel básico de estudios).</p> <p>D4 Los centros de educación ambiental no hacen uso de la comunicación ambiental para dar a conocer la educación ambiental y el desarrollo sustentable a sus públicos externos ni internos, por lo tanto no son conocidos en toda la población al menos en el D.F.</p> <p>D5 Los educadores ambientales no diferencian entre educación ambiental y comunicación ambiental.</p>	<p>Amenazas</p> <p>A1 Otros centros de educación ambiental con planes educacionales más actuales.</p> <p>A2 No están inmersos en la Tecnología Global.</p> <p>A3 Parte de su personal no está satisfecho con trabajar en los centros de educación ambiental (necesidad laboral).</p> <p>A4 Los incentivos motivacionales no son suficientes.</p> <p>A5 Capacitación del personal en otros centros, fuera del D.F. llevándolos a mejorar su desempeño como educadores ambientales.</p> <p>A6 Los educadores ambientales no conocen las líneas de acción del CECADESU por lo tanto no se involucran en los programas que éste tiene para ellos.</p> <p>A7 No hay comunicación constante con el CECADESU sólo momentánea y necesaria.</p>

<p>D6 No hay sentido orgullo de pertenencia como educadores ambiental sino deriva del Centro a que pertenecen.</p> <p>D7 Los educadores ambientales no conocen la filosofía organizacional compartida de los centros de educación ambiental dada a conocer por la Secretaria del Medio Ambiente.</p>	
--	--

Becerril – Gordillo Junio 2009

Fortalezas VS Amenazas

<p>F5 – A5: Se toman en cuenta las propuestas de los educadores ambientales y reciben incentivos motivacionales. Capacitación del personal en otros centros, fuera del D.F. llevándolos a mejorar su desempeño como educadores ambientales.</p> <p>Énfasis en la capacitación de los educadores ambientales partiendo de la información base proveniente de la dirección de educación ambiental en coordinación con el CECADESU. Posteriormente dicha información afirmada en las redes de comunicación como el Intranet y vínculos con redes sociales como Facebook, Hi5, trayendo consigo una generalización de conocimientos entre los educadores ambientales.</p> <p>F4 – A4: Conocen lo que significa un centro de educación ambiental. Los incentivos motivacionales no son suficientes.</p> <p>Promover la comunicación entre los educadores ambientales dentro de capacitaciones, diplomados, campamentos, con el fin de invocar a la convivencia entre educadores ambientales con énfasis al crecimiento laboral.</p>	<p>F6 – A6: Cuentan con los medios de comunicación básicos como papelería, teléfono, fax e Internet. Los educadores ambientales no conocen las líneas de acción del CECADESU, por lo tanto no se involucran en los programas que éste tiene para ellos.</p> <p>Dar a conocer las líneas de acción del CECADESU en relación a los centros de educación ambiental, por medio del manual del educador ambiental y las redes de comunicación, como el Intranet.</p> <p>F7 – A7: La mayor parte de los educadores ambiental concuerdan con que el CECADESU y SEMARNAT coordine los centros de educación ambiental. No hay comunicación constante con el CECADESU sólo momentánea y necesaria. Capacitación para los educadores ambientales pues no conocen la labor del CECADESU en relación a los centros y por ende no existe una comunicación constante con el mismo</p>
--	--

F3 – A3: Los educadores ambientales trabajan bajo un mismo objetivo, el cuál es sensibilizar a la población sobre la problemática ambiental, además hay convivencia entre compañeros fuera del ámbito laboral. Parte de su personal no está satisfecho con trabajar en los centros de educación ambiental (necesidad laboral). Énfasis en el encuentro de los centros de educación ambiental pues será el medio por el cual los educadores ambientales de los diversos CEA convivirán entre ellos reconvirtiendo su disgusto al trabajo y reafirmando su misión con relación a la organización.

F1 – A1: Los centros de educación ambiental son instituciones cuyo fin es concientizar a la población referente a la problemática ambiental, por ende los hace importantes, tal como Organizaciones Emergentes. Otros centros de educación ambiental con planes educacionales más actuales.

Uso del Intranet y redes sociales como Facebook y Hi5 para la elaboración conjunta de planes educacionales acordes a la educación ambiental, acentuando las áreas de oportunidad. Del mismo modo lograr captar la atención de público externo interesado en la problemática ambiental.

F2 – A2: La mayoría de sus educadores ambientales trabaja por satisfacción personal y existe sentido de orgullo de pertenencia. No están inmersos en la Tecnología Global. Por medio de las redes de comunicación social los educadores ambientales podrán compartir sus experiencias, propuestas referente al cuidado del ambiente además de vincularse con las actuales tecnologías como son Facebook y Hi5 haciendo un uso favorable de la misma

Debilidades VS Oportunidades.

D7- O7: Los educadores ambientales no conocen la filosofía organizacional compartida de los centros de educación ambiental dada a conocer por la Secretaría del Medio Ambiente. Existe convivencia entre los educadores ambientales pero fuera del área del trabajo.

Realizar capacitaciones aptas para el conocimiento y reafirmación de una identidad organizacional además del uso del manual del educador ambiental donde se localizan la filosofía de los centros de educación ambiental dada a conocer por la Secretaría del Medio Ambiente u organizaciones a fin.

D6 – O6: No hay sentido orgullo de pertenencia como educadores ambientales sino deriva del centro a que pertenecen. Los centros de educación ambiental dicen conocer la importancia del concepto de la Comunicación Ambiental, pero no hacen uso de la misma.

Definir conceptos referentes a comunicación y educación ambiental tanto en capacitación y manuales corporativos con el fin de lograr una hegemonía de conocimientos así como su uso clave en función a su labor como educadores ambientales.

D5 – O5: Los educadores ambientales no diferencian entre educación ambiental y comunicación ambiental. Algunos educadores ambientales cuentan con estudios superiores o similares y/o derivados a la educación ambiental (maestrías, posgrados, diplomados).

Los manuales de educadores ambientales contendrán conceptos precisos relacionados con educación ambiental y comunicación ambiental así como sus diferencias y su uso en el campo laboral que le corresponde.

D4 – O4: Los centros de educación ambiental no hacen uso de la comunicación ambiental para dar a conocer la educación ambiental y el desarrollo sustentable a sus públicos externos ni internos, por lo tanto no son conocidos en toda la población al menos en el D.F. Manejan la creatividad ante la falta de material para su labor cotidiana.

Uso de las redes sociales para dar a conocer los centros de educación ambiental su labor así como su importancia. Dar paso a la interacción entre los centros y el público externo, invitar a conocer su labor dentro de nuestra ciudad y fuera de ella.

D3 – O3: No todos los educadores ambientales están capacitados para ejercer tal oficio. (Población aledaña con nivel básico de estudios). Manejan proyectos acorde a la población en la que yacen por lo cual hay diversidad del mismo tema, persiguiendo el objetivo general.

Con capacitaciones, cursos, diplomados así como los encuentros de los centros de educación ambiental se podrá hablar de una generalización de perfil en cuanto al educador ambiental.

D2 – O2: No hay financiamiento suficiente y no hay material suficiente para trabajar. Su financiamiento no se basa solo en lo que reciben del Gobierno de Distrito Federal, sino parte también del apoyo del Gobierno Federal como el CECADESU y SEMARNAT. Promoción mediante las redes sociales y de manera viral con referencia a distintos proyectos, actividades a favor de los centros con el fin de obtener mayor ingreso económico o material a favor de los mismos.

D1 – O1: Manejan programas educativos austeros, aburridos y monótonos incluso rutinarios. Son conocidos por la comunidad aledaña correspondientes a sus poblaciones (San Catarina, Xochimilco y El Ajusco).

Diagnóstico, evaluación y certificación de los centros de educación ambiental con el propósito de mejorar los programas educacionales referentes a la problemática ambiental y su vínculo con la sociedad.

Los centros de educación ambiental se tornan como un espacio donde sensibilizan y crean en la población una conciencia de prevención del deterioro ambiental, mejoramiento del entorno y calidad de vida de los individuos.

A través de los educadores ambientales, estos espacios proveen a la sociedad de conocimientos y materiales con los cuales pueden seguir enseñando a otros y así formar una cadena para tratar de componer el deterioro ambiental. La comunicación es básica dentro de este ciclo, pues sin ella estos centros de educación ambiental no se conocen, por lo tanto la sociedad no estará enterada de la existencia de estos espacios, por ende no tendrán gente consciente de la avería que sufre el medio ambiente.

Ante la insuficiencia de recursos económicos que suministren a los centros de educación ambiental, por parte de la Secretaría del Medio Ambiente del DF, estos deben buscar formas para subsistir, por ello, es necesario que el organismo federal como lo es la SEMANART y el CECADESU, complementen sus reparticiones con los centros, pues ante la actual crisis económica, estos pueden desaparecer.

La revolución de este grupo de educadores ambientales viene de la perspectiva de hacer educación ambiental y desarrollo sustentable con ayuda de la comunicación ambiental, motivo por el cual este análisis situacional da pauta para proponer estrategias para mejorar y/o crear formas de trabajo en cuanto a la comunicación se refiere, implicando la percepción económica, tiempo y espacio.

5. Plan de comunicación interna de los centros de educación ambiental

Considerando el diagnóstico de comunicación interna de los centros de educación ambiental, descrito en el capítulo anterior, se rescata la representación en conjunto del público interno en cuanto a las áreas de oportunidad como la *cultura e identidad organizacional, el clima organizacional, los medios de comunicación organizacionales y el valor del trabajo*, derivadas principalmente de la encuesta, de la entrevista y del análisis FODA, para resaltar lo siguiente:

Origen	Deficiencias	Refuerzos
<p style="text-align: center;">FODA</p> <p style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una identidad conceptual compartida para todos los centros de educación ambiental, resaltando los CEA's Ecoguardas Yautlica y Acuexcomatl emanada de la Secretaría del Medio Ambiente del DF. • Existe una identidad visual en cada uno de los tres centros de educación ambiental, aunque no se tenga el imago tipo de cada uno de los centros, puesto que algunos de ellos no la tienen, de estos servirá como impulso para crear identidad en los demás centros. Además cuentan con un imago tipo creado por CECADESU para agrupar e identificar a estos espacios. • Existe una comunicación con CECADESU organismo federal dependiente de la SEMARNAT, el cual provee a los centros 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar la identidad conceptual de los centros de educación ambiental. • Formalizar la identidad visual de los centros de educación ambiental Ecoguardas, Yautlica y Acuexcomatl, así como el que ofrece CECADESU empezando por su papelería básica. • Formalizar las redes que mantienen los centros de educación ambiental con SEMARNAT y CECADESU, para una comunicación

<p>ENTREVISTA Y CUESTIONARIO</p>	<p>de educación ambiental una vez al año en cuanto a programas y financiamiento, aunque ellos no son sus sistemas rectores, están de acuerdo en frecuentar esos lazos con el sistema federal.</p>	<p>frecuente y no esporádica.</p>
<p>FODA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los centros de educación ambiental no son conocidos completamente por la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • A través de la comunicación organizacional y ambiental y la tecnología se dará difusión para conocer a los centros de educación ambiental.
<p>ENTREVISTA Y PERFIL DEMOGRÁFICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos educadores ambientales cuentan con un nivel básico de estudios, algunos otros no están totalmente preparados para hacer educación ambiental (lo aprenden con base a experiencias). 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar las bases requeridas para ser un educador ambiental, e implementar categorías de estudio las cuales permitan a los educadores ambientales realizar educación ambiental.
<p>CUESTIONARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No hay sentido de orgullo de pertenencia como educador ambiental, solamente entre centros, incluso no se conocen entre ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> • A través del encuentro de los centros de educación ambiental en el DF, los educadores ambientales mantendrán comunicación e interacción para compartir conocimientos y experiencias para formalizar el sentido de orgullo de pertenencia como educador ambiental.

<p style="text-align: center;">FODA Y CUESTIONARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejan programas educativos austeros, aburridos y rutinarios, incluso no hay suficiente material para trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer procesos creativos de comunicación viable y eficiente en los programas educativos para tener un mejor crecimiento, inclusive ahorrando costos.
---	--	---

Becerril – Gordillo Junio 2009

Por lo tanto, la propuesta deriva en formalizar y difundir la identidad de los centros de educación ambiental, incluyendo estrategias para optimizar la comunicación ambiental. A continuación se describirá las estrategias de comunicación interna, con base, a lo mencionado en el cuadro de *deficiencias y refuerzos*, siendo estos los principales puntos a atender dentro de la problemática en los centros de educación ambiental.

La propuesta se llevará a cabo mediante cuadros describiendo cada uno de los elementos de la estrategia a seguir, a partir de:

- Nombre de la estrategia
- Objetivos
- Descripción de los elementos de la estrategia como:
 - i) Táctica: Acciones a seguir para llevar a cabo la estrategia.
 - ii) Tendencia: meta a perseguir.
 - iii) Prospectiva: Lo esperado de las estrategias.
 - iv) Emisor: el encargado.
 - v) Receptor: público a quien va dirigido.
 - vi) Medio/ evaluación/ duración: instrumento, evaluación y temporalidad de la estrategia.
 - vii) Estructura del mensaje: esquema del contenido.

5.1 Estrategias y descripción de los elementos

Nombre de la estrategia						
Manual de Identidad Organizacional para los centros de educación ambiental #1						
Objetivos						
Formalizar los elementos que componen a la identidad conceptual (nombre, historia, misión, visión) que comparten los centros de educación ambiental, así como el uso correcto de los signos identificadores de la identidad visual (logo – imago tipo y colores institucionales), en sus diferentes aplicaciones (papelería, instalaciones y/o uniformes).						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
<p>Determinar los elementos que componen la identidad conceptual (historia, misión y visión) de los centros de educación ambiental.</p> <p>Determinar y establecer el uso adecuado de los signos identificadores (logo – imago tipo) en sus diferentes aplicaciones.</p>	<p>a) Entrevista con Eréndira Cohen Fernández subdirectora de centros de educación ambiental con base en los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia de los centros. - Objetivos. -Planes a futuro. <p>b) Formalizar el soporte organizacional.</p> <p>a) Reglamentar y formalizar las características y usos del logo – imago tipo.</p> <p>b) Establecer la ubicación de los signos identificadores en documentación, papelería básica, uniformes, y/o publicaciones.</p>	<p>Marcar identificación como centros de educación ambiental.</p> <p>Formalizar la identidad conceptual compartida, propuesta por la SMA del DF.</p> <p>Controlar el estilo visual del logo – imago tipo en sus diferentes aplicaciones.</p>	<p>Analizar ó revisar los procedimientos de un sistema.</p> <p>Asegura que todos los interesados tengan una adecuada comprensión del plan general.</p>	<p>Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal.</p> <p>Dirección de Educación Ambiental.</p> <p>Ecoguardas.</p> <p>Yautlica.</p> <p>Acuexcomatl.</p> <p>40 centros de educación ambiental en el Distrito Federal.</p>	<p>Personal interno (directivos, trabajadores, educadores ambientales).</p> <p>Personal externo (al público en general).</p>	<p>INTRANET (Manual).</p> <p>A prueba: 5 meses.</p> <p>Evaluación: aplicación de un cuestionario al público interno y un sondeo al público externo con respecto a la identidad conceptual y visual.</p> <p>Duración: de marzo a agosto 2012.</p>

	d) Formalizar el estilo visual en el manual de identidad.					
--	---	--	--	--	--	--

Becerril – Gordillo Diciembre 2009

Estructura del mensaje:

- Carátula
- Índice
- Introducción
- Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal
 - i) Dirección de Educación Ambiental
 - ii) Ecoguardas
 - iii) Yautlica
 - iv) Acuexcomatl
 - 1. Identidad conceptual: Historia, misión y visión
 - 2. Identidad Visual: logo – imago tipo
 - 2.1 Aplicaciones en papelería básica
 - 2.2 Aplicaciones en medios de comunicación interno y externo
- Directorio de los centros de educación ambiental en el Distrito Federal
- Terminología

Con el fin de formalizar la identidad organizacional de los centros de educación ambiental se llevará a cabo el manual de identidad, de ante mano se sabe que los centros de educación ambiental se resisten a hacer gastos innecesarios con el fin de ahorrar y evitar el consumismo, bien pues esto se trata de reducir costos y con la ayuda de la intranet se logrará el fin. Siendo breve y conciso esto permitirá conocer lo más esencial de los centros de educación ambiental como organizaciones.

Nombre de la estrategia						
Promover la comunicación entre los integrantes de la organización así como actualizar y jerarquizar la información que será difundida a dicho público, a través del Intranet. #2						
Objetivos						
Diseñar la página de Intranet de acuerdo a la identidad conceptual y visual previamente establecida, así como actualizar y difundir de manera clara y breve la información concerniente al personal de los centros de educación ambiental.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
Diseñar la página de Intranet.	<p>a) Seleccionar la información que se emitirá por este medio.</p> <p>b) Diseñar y estructurar por orden de importancia la información que se desea emitir.</p> <p>c) Actualizar la información.</p>	<p>Reforzar la cultura organizacional.</p> <p>Agilizar y actualizar la información interna así como percibir a la organización de manera sofisticada y moderna, por la herramienta mediática que se emplea.</p>	<p>Velocidad de respuesta, actualización, acceso simplificado a la información (manuales), así como bajo en costos.</p> <p>Privados.</p> <p>Disponible las 24 horas al día los 365 días del año.</p>	<p>Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal.</p> <p>Dirección de Educación Ambiental.</p> <p>Ecoguardas.</p> <p>Yautlica.</p> <p>Acuexcomatl.</p> <p>40 centros de educación ambiental en el Distrito Federal.</p>	<p>Personal interno (directivos, trabajadores, educadores ambientales).</p> <p>Personal externo (al público en general).</p>	<p>INTRANET (Manual).</p> <p>A prueba: 4 meses.</p> <p>Evaluación: Cada mes a partir del número de visitas que ingresan, así como las aportaciones a través el buzón de quejas y sugerencias.</p> <p>Duración: de septiembre a diciembre 2012.</p>

Becerril – Gordillo Diciembre 2009

A partir de links se podrá tener acceso a los apartados que a continuación se describirán:

- Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal: A través del lema *Nuestra labor*, se conocerá la breve historia de la institución, así como su visión, misión y valores.
- Dirección de Educación Ambiental: A partir de este rubro se mostrará los links de los centros de educación ambiental.
 - ¿Quiénes somos?, se propone la presentación de la DEA como institución, los conceptos de educación ambiental, desarrollo sustentable y comunicación ambiental, así como los objetivos que persiguen, además de la filosofía organizacional como la misión, visión, el organigrama y la currícula de la DEA y los centros de educación ambiental.
 - ¿Qué ofrecemos?, se conocerá el trabajo que realizan estos espacios, así como, las actividades y programas que brindan tanto para el público en general como para empresas.
 - Acuexcomatl: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lecturas y narración), itinerante (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Ecoguardas: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lectura y narración), itinerante (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Yautlica: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lectura y narración), itinerante (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Centros de educación ambiental en el Distrito Federal: Directorio de los 38 centros de educación ambiental en el Distrito Federal, sumado a los otros tres centros hacen un total de 40 centros de educación ambiental en el DF.

Las herramientas descritas son para suprimir anomalías e incertidumbre en el personal así como excluir cualquier dificultad para resolver la discrepancia entre las creencias previas y la realidad en el presente a partir de lo propuesto.

Las formas y conceptos existen, simplemente deben de formalizarse para tener claro las bases que ofrecen estas organizaciones, tomarlas como lema de todos los días y compartir con el público externo la idea de pertenecer a una institución a favor del cuidado y preservación del medio ambiente, todo esto traerá como resultado el sentido de orgullo de pertenencia entre todos los integrantes.

Nombre de la estrategia						
Fortalecer las redes de comunicación de los centros de educación ambiental con la SEMARNAT Y CECADESU. #3						
Objetivos						
Fortalecer la relación que los centros de educación ambiental mantienen con el sistema federal, para un mejor desarrollo y crecimiento de estos espacios.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
<p>Establecer relaciones interpersonales entre los centros de educación ambiental, la SEMARNAT y el CECADESU, con el fin de ayudar sustancialmente al cumplimiento de los objetivos generales de la organización.</p>	<p>a) Seleccionar las dinámicas de participación.</p> <p>b) Diseñar y estructurar las dinámicas correspondientes.</p> <p>c) Evaluar las sesiones.</p>	<p>Reforzar la identidad de los centros de educación ambiental, a través de los objetivos de la SEMARNAT y en específico del CECADESU.</p> <p>Reforzar los programas que el CECADESU tiene para los centros de educación ambiental.</p>	<p>Reforzar la cultura organizacional a partir del aprendizaje significativo.</p> <p>Mayor participación de parte de los centros de educación ambiental en los programas que ofrece el CECADESU.</p>	<p>El CECADESU y los centros de educación ambiental.</p>	<p>La subdirección de cultura ambiental del CECADESU.</p> <p>Los educadores ambientales.</p>	<p>Dinámicas en relación a la integración de los centros de educación ambiental con los programas del CECADESU.</p> <p>A prueba: 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada mes a partir de un sondeo entre los públicos internos acerca de las expectativas y discrepancias en las actividades.</p> <p>Duración: de junio a diciembre 2012.</p>

Estructura del mensaje:

A través de sesiones entre los miembros de la subdirección de cultura ambiental (Mtra. Teresita Maldonado Salazar y acompañantes) y los educadores ambientales, se presentará lo siguiente:

- Programas dentro del plan de financiamiento de la SEMARNAT. Directamente el CECADESU se los presentará a los centros de educación ambiental y en cada uno habrá una sesión de interacción entre lo que se tiene y lo que se puede hacer, además una sesión de preguntas, quejas y sugerencias.
- Programas como talleres, cursos, diplomados de educación ambiental y desarrollo sustentable para los educadores ambientales, entre otros, que ofrece la SEMARNAT. Directamente el CECADESU se los presentará a los centros de educación ambiental y en cada uno habrá una sesión de interacción entre lo que se tiene y lo que se puede hacer, además de una sesión de preguntas, quejas y sugerencias.

Con esto se pretende ampliar el conocimiento de los programas de la SEMARNAT, así los centros de educación ambiental tendrán una mejor apreciación del apoyo que se ofrece y aumentar la participación de los educadores ambientales, así como consagrar la relación de la parte federal con la local.

Nombre de la estrategia						
Fortalecer la identidad organizacional de los centros de educación ambiental entre su público externo a través de las redes sociales tecnológicas. #4						
Objetivos						
Diseñar una Página Web (Facebook / Twitter) de acuerdo a la Identidad conceptual y visual establecidas, además actualizar y difundir información de manera clara así como concisa que interese al público externo en relación a las actividades e identidad de los centros de educación ambiental.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
Diseñar una Página Web (Facebook / Twitter).	<p>a) Seleccionar la información que se emitirá por este medio.</p> <p>b) Diseñar y estructurar por orden de importancia la información que se desea emitir.</p> <p>c) Actualizar la información.</p>	<p>Reforzar la imagen corporativa.</p> <p>Mejorar el servicio al cliente: el público en general, (principalmente jóvenes, pues son los que usan estas redes sociales), además de manifestar sugerencias, quejas, opiniones sobre la calidad del aprendizaje, ambiente e instalaciones de los CEA.</p>	<p>Presencia constante así como eficiencia y reducción de costos (Internet).</p> <p>Publicidad viral a través del público externo, así mismo la imagen de los centros de educación ambiental pueda ser percibida como actualizada.</p>	Subdirectora de centros de educación ambiental (Mtra. Eréndira Cohen Fernández), y encargados de cada uno de los centros de educación ambiental.	Público externo (Principalmente jóvenes).	<p>Internet.</p> <p>A prueba: 3 meses</p> <p>Evaluación: cada mes a partir del número de visitas que ingresan por medio del buzón de quejas y sugerencias.</p> <p>Duración: de junio a septiembre 2012.</p>

Estructura del mensaje:

Se contempla una sola Página Web (Facebook/ Twitter), reduciendo tiempos y espacios para poder actualizarla, estos espacios deberán tener las mismas características dentro del manual de identidad.

- Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal: A través del lema *Nuestra labor*, se conocerá la breve historia de la institución, así como su visión, misión y valores.
- Dirección de Educación Ambiental: A partir de este rubro se mostrará los links de los centros de educación ambiental.
 - ¿Quiénes somos?, se propone la presentación de la DEA como institución, los conceptos de educación ambiental, desarrollo sustentable y comunicación ambiental, así como los objetivos que persiguen, además de la filosofía organizacional como la misión, visión, el organigrama y la currícula de la DEA y los centros de educación ambiental.
 - ¿Qué ofrecemos?, se conocerá el trabajo que realizan estos espacios, así como, las actividades y programas que brindan tanto para el público en general como para empresas.
 - Acuexcomatl: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lecturas y narración), itinerante: Colectivo de expresión cultural (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Ecoguardas: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lectura y narración), itinerante: Colectivo de expresión cultural (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Yautlica: se conocerá los cursos y talleres, campamentos, visitas guiadas e interactivas, arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lectura y narración), itinerante: Colectivo de expresión cultural (en la calle y en la escuela), productos, espacios y el contacto.
 - Centros de educación ambiental en el Distrito Federal: Directorio de los 38 centros de educación ambiental en el Distrito Federal, sumado a los otros tres centros hacen un total de 40 centros de educación ambiental en el DF.

Además se integrarán fotografías de cada uno de los centros de educación ambiental, así como de eventos, de las visitas guiadas e interactivas, de los talleres, entre otras cosas.

Por otra parte, se integrará también felicitaciones (por cualquier logro), calendario de actividades, y un espacio para quejas, sugerencias y/o comentarios.

Con esto se incluyen a los centros de educación ambiental al mundo de la tecnología, además de difundir comunicación ambiental. Todo esto con el fin de conocer que son estos espacios, que hacen y que quieren lograr.

Nombre de la estrategia						
Manual de Inducción para los educadores ambientales. #5						
Objetivos						
Orientar y unificar las actividades y conductas de los educadores ambientales.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
<p>Describir la estructura, procedimientos e identidad de los educadores ambientales.</p>	<p>a) Entrevista con Eréndira Cohen Fernández subdirectora de centros de educación ambiental con base en los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia de los centros. - Objetivos. -Planes a futuro. -Valores en los que respalda su ética profesional. -Organigrama. -Políticas y normas. -Prestaciones y servicios a los educadores ambientales. <p>b) Formalizar y revisar eventualmente.</p>	<p>Reforzar la identidad y el clima organizacional, así como el valor del trabajo, además de ser un instrumento que permita la integración y orientación a los educadores ambientales facilitando sus tareas y funciones operacionales dentro de los centros de educación ambiental.</p>	<p>Contribuye a evaluaciones parciales o totales.</p> <p>La descripción de las unidades y puestos de los centros de educación ambiental favorece en el conocimiento de los objetivos de cada una de estos espacios.</p>	<p>Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal.</p> <p>Dirección de Educación Ambiental.</p> <p>Ecoguardas.</p> <p>Yautlica.</p> <p>Acuexcomatl.</p> <p>40 centros de educación ambiental en el Distrito Federal.</p>	<p>Personal interno (educadores ambientales).</p>	<p>INTRANET (Manual).</p> <p>A prueba: 5 meses.</p> <p>Evaluación: aplicación de un cuestionario al público interno, cada mes.</p> <p>Duración: de marzo a agosto 2012.</p>

Estructura del mensaje:

- Palabras de bienvenida de la Subdirectora de centros de educación ambiental (Mtra. Érendira Cohen Fernández).
- Organización
 - i) Identidad conceptual: Historia, misión, visión y organigrama.
 - ii) Identidad visual: logo – imago tipo.
 - iii) Directorio de centros de educación ambiental en el DF.
- Labores y funciones
 - i) Cursos y talleres
 - ii) Campamentos
 - iii) Visitas guiadas e interactivas
 - iv) Arte y ciencia (ciclos de cine, juegos, lecturas y narración)
 - v) Itinerante: colectivo de expresión cultural (en la calle y en la escuela)
- Políticas y normas (códigos de conducta)
 - i) Ética del trabajo, reglas de conducta y disciplina
 - ii) Supervisión (evaluación de desempeño)
 - iii) Normas de seguridad, salud, procedimientos de primeros auxilios y emergencias.
- Prestaciones y servicios
 - i) Capacitación
 - ii) Incentivos (talleres, diplomados, días de asueto)
 - iii) Vacaciones
 - iv) Otros: económicos

Algunos centros de educación ambiental consideran muy alto el costo para llevar a cabo un manual, las opiniones se diversifican pues unos afirman positivamente porque unificarían a todos los centros pero otros opinan negativamente pues afirman que es un gasto innecesario y los educadores ambientales ya saben cuáles son sus labores (aunque la realidad es otra porque tienen que hacer de mucho y poco a la vez).

Un punto importante es el uso de la intranet pues propone reducción de costos e inversión ante las estrategias propuestas (los manuales), además la gran mayoría de los centros de educación ambiental cuentan con ella. Cabe enfatizar que si los manuales no se actualizan periódicamente, se pierde efectividad en los resultados.

Nombre de la estrategia						
Fortalecer los requisitos y programas para estipular y evaluar a un educador ambiental. #6						
Objetivos						
Promover dinámicas individuales y grupales para retroalimentar con la participación de todos y así mantener una sola línea de acción para un educador ambiental.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
Establecer relaciones interpersonales entre los directivos de los centros de educación ambiental y los educadores ambientales para evaluar los conocimientos y actitudes así como llevar a acabo las funciones y labores de la educación ambiental.	<p>a) Seleccionar las dinámicas de participación (individuales y grupales).</p> <p>b) Diseñar y estructurar las dinámicas correspondientes.</p> <p>c) Evaluar las sesiones.</p>	Reforzar la educación básica con la que cuentan los educadores ambientales, además de su formación pedagógica y ambiental, deben considerar tener espíritu crítico, reflexivo y propositivo.	<p>Capacidad de construir un pensamiento multidisciplinario (congregarse en relación a un problema ambiental, discutir sobre él y proponer solución).</p> <p>Además der ser conciente de la dimensión política (no tiene que ver con la cuestión partidista sino con la toma de postura frente a un problema).</p>	Directivos de los centros de educación ambiental.	Educadores ambientales.	<p>Dinámicas individuales y grupales.</p> <p>A prueba: 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada mes a partir de un sondeo entre los públicos internos acerca de las expectativas y discrepancias en las actividades.</p> <p>Duración: de junio a diciembre 2012.</p>

Becerril – Gordillo Diciembre 2009

Estructura del mensaje:

A través de sesiones entre los directivos de cada uno de los centros de educación ambiental y los educadores ambientales, se presentará lo siguiente:

- Programas de enseñanza de conocimientos básicos y multidisciplinarios para los educadores ambientales, los cuáles les permitirá construir un pensamiento más global, así como crítico, reflexivo y propositivo.
- Programas como talleres, cursos, diplomados de educación ambiental y desarrollo sustentable para los educadores ambientales, con el fin de enriquecer a un más los conocimientos y llevar a cabo una mejor aplicación de estos con la realidad de la problemática ambiental, no obstante debe tener la actitud de educador ambiental comprometido en el proceso de sensibilizar a la gente para el cuidado y preservación del medio ambiente.
- Programas de evaluación de los conocimientos adquiridos, así los directivos permitirán tomar decisiones sobre el personal capacitado para llevar a cabo las funciones de un educador ambiental, la consigna de que estar comprometido con hacer educación ambiental y desarrollo sustentable con base en los conocimientos básicos y multidisciplinarios, a fin de cuentas, estos conocimientos sirven para aterrizar global y localmente la situación en la que se encuentra la problemática ambiental.

Un educador ambiental es el sujeto que a través de un proceso de intercambio multidireccional de formación con conocimientos, imágenes, prácticas y reflexiones motiva el análisis crítico de los mismos, con lo cual busca la construcción de los conocimientos, valores, síntesis y experiencias entorno al campo ambiental.

Con esto se pretende formalizar las expectativas que los directivos puedan tener en sus educadores ambientales y sí estos cumplen o no con los objetivos marcados para hacer o realizar educación ambiental dentro de estos espacios llamados centros de educación ambiental.

Nombre de la estrategia
Reforzar el encuentro de los centros de educación ambiental. #7

Objetivos

Fortalecer las actividades dentro del encuentro de los centros de educación ambiental, para un enriquecimiento de conocimientos y habilidades en pro de la conservación y preservación del medio ambiente, así como fortalecer el papel de los centros de educación ambiental como espacios estratégicos de educación ambiental para la sustentabilidad.

Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
<p align="center">Establecer parámetros de actividades, tiempo y espacio dentro del encuentro de centros de educación ambiental.</p>	<p>a) Seleccionar las actividades de mayor importancia.</p> <p>b) Diseñar y estructurar las actividades correspondientes.</p> <p>c) Evaluar las actividades.</p>	<p>Reforzamiento de las actividades de importancia realizadas en el encuentro de los centros de educación ambiental, con el fin de enriquecer el evento, a los participantes y obtener propuestas claras para mejorar la situación de la problemática ambiental.</p> <p>Además de reforzar la identidad visual que el CECADESU creó para estos espacios.</p>	<p>Se recomienda que el encuentro de los centros de educación ambiental se divida en dos partes, a mitad del año con los centros de educación ambiental del DF y la otra mitad para los centros de educación ambiental a nivel nacional.</p> <p>Además de portar un distintivo con el imago tipo creado para el encuentro de los centros de educación ambiental por parte del CECADESU.</p>	<p>Subdirección de cultura ambiental. (Mtra. Teresita del Niño Jesús Maldonado Salazar).</p> <p>Subdirección de centros de educación ambiental (Mtra. Eréndira Cohen Fernández).</p>	<p align="center">Centros de educación ambiental en el DF y la República Mexicana, y educadores ambientales.</p>	<p>Actividades encaminadas a la educación ambiental, desarrollo sustentable, a través de la comunicación ambiental.</p> <p>A prueba: a mitad del año para los centros del DF y la otra mitad para los de la República Mexicana.</p> <p>Evaluación: a partir de cada uno de estos eventos realizar un cuestionario y sondeo al finalizar, para conocer las expectativas y discrepancias que se tuvieron este evento.</p>

						Duración: junio 2012 y diciembre 2012.
--	--	--	--	--	--	--

Becerril – Gordillo Diciembre 2009

Estructura del mensaje:

Líneas temáticas:

- Evaluación y acreditación de los centros de educación ambiental.
- Estrategias didácticas para la educación ambiental y el desarrollo sustentable.
- Profesionalización de los educadores ambientales.
- La comunicación organizacional vista a través de la identidad de los centros de educación ambiental (utilizando herramientas de la comunicación como la comunicación ambiental se debe mejorar la difusión de estos espacios con el público externo y el valor de pertenencia de los educadores ambientales de sentirse con las capacidades para ayudar a lograr los objetivos no solo de una institución sino de toda la élite ambiental).

Todo esto se llevará a cabo a través de conferencias y talleres para lograr los objetivos planteados en las estrategias propuestas. Además se recomienda una serie de puntos importantes para llevar a cabo el encuentro en dos etapas:

- a) El encuentro no debe realizarse los 4 días establecidos puesto que implica costos, tiempo y espacio.
- b) Para Junio que empieza la primera etapa del encuentro donde asistirán los centros de educación ambiental en el DF, este debe coordinarse en 2 días máximo llevándose a cabo en un solo centro de educación ambiental (sorteo).
- c) Para Diciembre que empieza la segunda etapa del encuentro donde asistirán los centros de educación ambiental de la República Mexicana, este debe coordinarse de 2 a 3 días máximo llevándose a cabo en los 3 centros de educación ambiental de importancia Yautlica, Acuexcomatl y Ecoguardas.
- d) Contando con las actividades básicas a tratar en el encuentro esto permitirá reducir los costos (a falta de presupuesto).

El sistema federal y el local deberán trabajar en conjunto para poder lograr los objetivos establecidos y llevar a cabo el encuentro de los centros de educación ambiental.

Nombre de la estrategia						
Establecer procesos creativos de comunicación viable y eficiente en los programas educativos para tener un mejor crecimiento. #8						
Objetivos						
Actualizar programas educativos acorde a las exigencias actuales, para mejorar el estilo de hacer educación ambiental y desarrollo sustentable dentro de los centros de educación ambiental.						
Estrategia	Táctica	Tendencia	Prospectiva	Emisor	Receptor	Medio/ Evaluación/ Duración
Actualizar programas educativos acorde a las exigencias actuales en cuanto al aprendizaje significativo.	<p>a) Seleccionar la información que se emitirá en estos programas educativos.</p> <p>b) Diseñar y estructurar las actividades dentro de estos programas educativos.</p> <p>c) Actualizar las actividades.</p>	Agilizar y renovar las actividades dentro de los procesos educativos que se imparten en los centros de educación ambiental, para percibirlos como actuales.	Estos espacios deben contar con actualización en sus formas de enseñanza significativa, desde niños hasta los de la 3ra edad, para un mejor alcance de su público externo y así lograr concientizar y sensibilizar sobre la problemática ambiental a la sociedad a través de estas actividades lúdicas.	<p>Directivos de los centros de educación ambiental.</p> <p>Educadores ambientales.</p>	Público externo.	<p>Actualización de programas educativos.</p> <p>A prueba: 6 meses.</p> <p>Evaluación: sondeo con el público externo a través del buzón de quejas y sugerencias.</p> <p>Duración: junio – diciembre 2012.</p>

Becerril – Gordillo Diciembre 2009

Estructura del mensaje:

Dentro del aprendizaje significativo encontramos 5 etapas:

La **Paidagogía**, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.

La **Pedagogía** estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.

La **Hebegogía** estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.

La **Andragogía** estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.

La **Gerontogogía** estudia la educación de adultos en su tercera edad.

Estas etapas deben ser de importancia dentro de los centros de educación ambiental, se sabe de ante mano que la Pedagogía es la disciplina importante en estos espacios, pues uno de sus objetivos es empezar a cambiar la cultura de los niños para crecer con una conciencia sobre el cuidado y preservación del medio ambiente.

Pero es importante mencionar, que son espacios donde asisten personas de todas las edades por lo tanto se recomienda llevar a cabo actividades para todos los visitantes.

A partir de esto, se propone involucrar a los educadores ambientales en la proposición de estas nuevas actividades, esto traerá como resultado el valor del trabajo de estos y la retribución para con la institución (los centros de educación ambiental).

Las actividades encaminadas al proceso educativo significativo, complementando las establecidas dentro de cada uno de los centros de educación ambiental son:

- Teatro, danza, conciertos, aplicar un cuestionario breve al finalizar funciones para saber la opinión y/o sugerencia del público.
- Juegos tradicionales y sesión de preguntas al finalizar la actividad.
- Juegos interactivos (con ayuda de la tecnología) y sesión de preguntas al finalizar la actividad.

El itinerante parte de los presupuestos de una fuerte implicación con el entorno social y una conciencia de la responsabilidad y función social del arte, el hecho literario, y de aquellos que lo ejercen. Inclusive a partir del itinerante que se realiza en cada uno de los centros de educación ambiental se pueden obtener recursos económicos tanto para los centros como para los educadores ambientales.

Todo esto con el fin de sensibilizar y construir un pensamiento de preservación por el entorno que rodea a cada uno de los individuos, con esto se lleva a cabo la comunicación ambiental, significando la difusión de los problemas ambientales que aquejan al mundo, donde los centros de educación ambiental, a través de los educadores ambientales dan a la sociedad, concientizándola de cuidar el entorno ambiental.

Estas estrategias son propuestas con el fin de formalizar una identidad ya creada sin embargo muchos no conocen, fomentar el ambiente de convivencia dentro del trabajo no fuera del trabajo, hacer más funcionales sus medios de comunicación, reforzar las redes de comunicación que mantienen los centros de educación ambiental con CECADESU y sobre todo resaltar el valor de trabajo de los educadores ambientales.

El éxito de estas estrategias como de todos los involucrados en general depende de la eficiencia y creatividad en sus operaciones, así como el manejo del flujo de la comunicación interna mediante la participación en todas las actividades para cumplir con los objetivos tanto de los CEA como de esta investigación.

5.2 Cronograma

Capítulo 5. Plan de comunicación interna para los centros de educación ambiental												
Cronograma 2012-2013												
2012	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	2013 ENERO	FEBRERO
ESTRATEGIA MEDIO	*Intranet de cuestionario a público interno con respecto a la identidad conceptual y visual de los Cea's					*Aplicación						
EVAULACIÓN RESULTADOS	Diseño del Manual de Identidad en la página Intranet	Cuestionario	Sondeo	Cuestionario	Evaluación							
ESTRATEGIA MEDIO						*Difusión del Manual de Identidad por medio del Intranet público externo con respecto a la identidad conceptual y visual de los Cea's.					*Sondeo en el	
EVAULACIÓN RESULTADOS						Campaña de difusión del Manual de Identidad Organizacional de los Cea's	Cuestionario	Cuestionario	Cuestionario	Evaluación		
ESTRATEGIA MEDIO	*Capacitaciones al público interno de los Cea's con la participación del CECADESU											
EVAULACIÓN RESULTADOS				Presentación de los Programas de la SEMARNAT a través de CECADESU para los Cea's	Capacitación y Sondeo	Capacitación y Sondeo	Capacitación y Sondeo	Capacitación y Sondeo	Capacitación y Sondeo	Evaluación		
ESTRATEGIA MEDIO	*Creación de páginas web como Hi5 y Facebook para fortalecer la identidad de los Cea's así como medio de difusión de programas y servicios											
EVAULACIÓN RESULTADOS				Creación de página web (hi5 y Facebook)	Difusión y Sondeo	Difusión y Sondeo	Evaluación					
ESTRATEGIA MEDIO	*Manual de Inducción para los educadores ambientales											
EVAULACIÓN RESULTADOS	Creación del Manual	Difusión del Manual	Cuestionario	Cuestionario	Cuestionario	Evaluación						
ESTRATEGIA MEDIO	*Fortalecimiento de programas y requisitos para ser un Educador Ambiental (actividades diversas)											
EVAULACIÓN RESULTADOS				Creación de dinámicas individuales y grupales	Aplicación de las dinámicas individuales y grupales	Aplicación de las dinámicas individuales y grupales	Sondeo	Sondeo	Evaluación			
ESTRATEGIA MEDIO	Encuentro de los Centros sede por sorteo (diversas actividades)											
EVAULACIÓN RESULTADOS				Duración de 2 días, aplicación de cuestionario y otras actividades						Encuentro de los Centros a nivel nacional sede en Acuexcomatl, Yautli y Ecoguardas (diversas actividades)		
ESTRATEGIA MEDIO	Actualización de los programas educativos impartidos en los Centros de Educación Ambiental.											
EVAULACIÓN RESULTADOS				Noción y renovación de los programas educativos impartidos por los Cea's	Aplicación de dinámicas grupales e individuales para los educadores	Aplicación de dinámicas grupales e individuales para los educadores	Aplicación de dinámicas grupales e individuales para los educadores	Sondeo	Sondeo	Evaluación		

A partir del análisis situacional antes mencionado y descrito páginas atrás se logró un detallado informe sobre el medio ambiente de distribución de la organización, las actividades específicas y el sistema de comunicación interno.

Dicha investigación se sustentó en la encuesta, herramienta metodológica constituida por una serie de preguntas establecidas en orden y con indicaciones claras para guiar la obtención de respuestas.

Sin embargo, para la creación y sustento de las estrategias mencionadas, se tomó en cuenta las entrevistas proporcionadas por la Mtra. Teresita Maldonado y Eréndira Cohen, así como la observación participante de las autoras de esta investigación durante el encuentro de los Centros de Educación Ambiental en el Distrito Federal en el año 2008.

Se comenzará con la creación de un Manual de Identidad Organizacional, para los centros de educación ambiental siendo este un foco de mayor interés. Posteriormente se buscará promover más la comunicación entre los integrantes de los CEA, mediante diversas herramientas comunicacionales como es el Intranet, capacitaciones incluso la interacción mediante las redes sociales.

Gracias a los elementos antes mencionados (la encuesta, las entrevista) se logró el enlace de estrategias las cuales pretenden definir una identidad ya creada sin embargo no distinguida; avivar el ambiente de convivencia dentro del trabajo no fuera del trabajo; hacer más funcionales sus medios de comunicación, así como, fortalecer las redes de comunicación que mantienen los centros de educación ambiental con CECADESU y sobre todo sobresalir el valor de trabajo de los educadores ambientales.

Lo anterior da pauta a promover la capacitación del público interno, con temas de interés, referentes a la problemática ambiental por medio de actividades lúdicas de integración individual y grupal.

Los resultados que se obtengan del Plan de comunicación interna para los CEA, debe tener ciertas características como evaluación de lo bueno y lo malo obtenido del resultado, tolerancia a la frustración sí los resultados no son los esperados, mejoramiento día a día en las estrategias o en su defecto en nuevas ideas para lograr un mejor efecto.

El éxito del Plan de comunicación interna para los CEA, como de todos los involucrados en general, está en manos de la eficiencia y creatividad en sus operaciones, así como el manejo de la creciente comunicación interna mediante la colaboración en todas las actividades para cumplir con los objetivos, además en el seguimiento continuo de todas las partes, incluso para lograr su fortalecimiento como promotores del medio ambiente y desarrollo sustentable.

Conclusiones

Se sabe que la comunicación es un proceso de socialización, donde todos participamos creando vínculos para lograr un objetivo en común. Ahora bien, dentro de una organización, la comunicación funciona como un mediador entre el objetivo y el actor, para llegar a una meta.

La conjunción entre la comunicación y el sector ambiental, da paso a un término conocido como comunicación ambiental, cuyo papel es una construcción adecuada del mensaje, así como su transmisión funcional hacia el receptor quien posteriormente podría multiplicar el mensaje dando seguimiento al proceso comunicativo.

La comunicación ambiental dentro de los centros de educación ambiental, es de vital importancia para divulgar los problemas de tipo socio ambiental, de interés global. Con ayuda de actores concientes de dicha problemática, pretenden abrir campos de conocimiento perceptibles a los hechos actuales discutidos anteriormente.

Gran parte de la movilización de sucesos se da gracias a un portavoz de mensaje en este caso podríamos hablar de un educador ambiental, cuyo espacio es el centro de educación ambiental, sin embargo el proceso de comunicación se ve alterado por la falta de interés, de financiamiento e incluso de los conocimientos aptos.

Aunado a esto, no existe un sentido de orgullo de pertenencia dentro de los espacios donde se discute la problemática ambiental, ya que el ser un educador ambiental implica muchas responsabilidades como trabajar en equipo, ser líderes de opinión pero limitados en cuanto a material de trabajo y cuestiones financieras. No cuentan con un subsidio suficiente por parte de sus altos mandos, por ende, no cuentan con la capacitación adecuada, pero sobre todo actualizada, referente a los programas educativos y temas tecnológicos que pueden dar paso al encuentro de soluciones conjuntas derivadas de acontecimientos ambientales actuales.

La revolución de este grupo de educadores ambientales viene de la perspectiva de hacer educación ambiental y desarrollo sustentable con ayuda de la comunicación ambiental, motivo por el cual este análisis situacional dio pauta para proponer estrategias de mejora y/o crear formas de trabajo en cuanto a la comunicación se refiere, implicando la percepción económica, tiempo y espacio.

Ahora bien, la cultura organizacional proporciona la identidad de la organización, los elementos constituyentes de la cultura son sus valores, creencias, ritos, rituales, símbolos, entre otros, proporcionando las bases para la identificación de las mismas organizaciones, es decir, su propia identidad las diferencia de las demás organizaciones de su tipo.

La identidad organizacional está constituida de elementos definiendo su razón de ser, su quehacer, como y porqué. Dentro de los elementos, los símbolos de su identidad comunican la esencia de su acción o los motivos de ella. Estos símbolos manifiestan los valores éticos y sociales, creencias, actitudes o conceptos propios de la cultura organizacional, así como los procesos internos reflejan la filosofía empresarial.

La creación de una identidad para los centros de educación ambiental, radica en la forma de actuar de ellos. En la sociedad mexicana principalmente en el Distrito Federal, hay grupos de individuos que no conocen el significado de un centro de educación ambiental, quizá porque estos no han tomado medidas más *comunicativas* para darse a conocer. Incluso el reconocimiento de una institución federal como lo es el CECADESU, es un tanto desconocido por parte de la sociedad así como de los mismos centros de educación ambiental.

El objetivo de esta investigación radicó en proponer un plan de comunicación interna funcional, el cual permita a los centros de educación ambiental conocer los planes y programas impartidos por el CECADESU, así como formalizar una identidad de estos centros de educación ambiental para un mejor desarrollo funcional para con la sociedad.

Organizaciones como el CECADESU ó los centros de educación ambiental, se manejan como organismos descentralizados, en México operan como el *nuevo federalismo*, porque son movimientos en busca de otorgar mayor autonomía económica, política y social. Estos movimientos también buscan una mayor democracia, una mayor participación, una mayor funcionalidad y amplios resultados.

Llevar a cabo el trabajo público se ha vuelto muy complejo, se ha buscado formas de organizar estas actividades, en algunos casos los sistemas fuertemente centralizados obtienen una buena planificación y un excelente control pero en otras la gestión producida es visiblemente ineficiente.

La actuación más pertinente corresponde a un proceso dinámico, relativo, funcional y contextualizado, obviamente respetando la fase legal, administrativa y política influida en dichas organizaciones.

Con todo esto se buscó juntar esfuerzos tanto del gobierno federal al cual pertenece el CECADESU, como de instancias locales La Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental y la Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Federal, de donde dependen los centros de educación ambiental, órganos de interés para esta investigación.

Como ya se ha dicho anteriormente, la importancia de realizar un plan de comunicación interna, reside en la forma de hacer comunicación organizacional un poco más eficaz, siendo sencilla y económica para lograr alcances a corto, mediano o largo plazo. Así los centros puedan ofrecer un mejor servicio, unir esfuerzos para alcanzar mayor parte de la sociedad y lograr sus objetivos.

A partir del primer contacto con los centros de educación ambiental se propuso como objetivos el diseñar estrategias las cuales sean herramientas que fortalezcan las relaciones entre el órgano federal CECADESU con los centros de educación ambiental en el Distrito Federal.

Por tanto se llevó a cabo un diagnóstico de los rasgos culturales dentro de estos centros y así crear tácticas que mejoren la comunicación entre CECADESU y la Dirección de educación ambiental, originando un efecto en los centros de educación ambiental.

Este diagnóstico permitió certificar los problemas prioritarios y los que pueden esperar. Como resultado se dieron estrategias necesarias de acuerdo a los alcances antes mencionados, sin dejar a un lado las posibilidades en tiempo, espacio o economía de estas organizaciones.

El producto de este diagnóstico asevera la necesidad de la creación de un programa de comunicación interna para los centros de educación ambiental, el cual permita fortalecer las relaciones entre los centros de educación ambiental y el órgano federal CECADESU. Así mismo, la formalización de la identidad provocará un mejor reconocimiento ante su público interno y externo.

Los puntos que ayudaron a afirmar la conjetura antes mencionada es la insuficiencia económica, puesto que sus actividades surgen a partir de proyectos vinculados con cierta cantidad de dinero no disponible en su totalidad dentro del presupuesto del Gobierno del Distrito Federal. Es así como se han dado conflictos en el ámbito interno al no llevarse a cabo programas a favor de la difusión de los mismos centros de educación ambiental así como su coexistencia e importancia en la sociedad.

Ante esta insuficiencia de recursos económicos que suministran a los centros de educación ambiental, por parte de la Secretaría del Medio Ambiente del DF, los antes mencionados deben buscar formas para subsistir, por ello, es necesario que el organismo federal como lo es la SEMANART y el CECADESU, complementen sus reparticiones con los centros, pues ante la actual crisis económica, estos pueden desaparecer.

Los centros de educación ambiental se tornan como un espacio donde sensibilizan y crean en la población una conciencia de prevención del deterioro ambiental, mejoramiento del entorno así como calidad de vida de los individuos.

A través de los educadores ambientales, estos espacios proveerán a la sociedad conocimientos y materiales con los cuales pueden seguir enseñando a otros. En tanto formarán una cadena para tratar de componer el deterioro ambiental. La comunicación es básica dentro de este ciclo, pues sin ella estos centros de educación ambiental no se conocen, por lo tanto la sociedad no estará enterada de la existencia de estos espacios, por ende no tendrán gente consciente de la avería que sufre el medio ambiente.

Otro punto importante en la problemática de los centros de educación ambiental es la discrepancia de conocimientos o perfil ideológico de su público interno, puesto que gran parte carece de conocimientos especializados en educación ambiental, los cuales son aprendidos al ingresar y contribuir en la labor cotidiana de un educador ambiental.

Lo dicho anteriormente se reflejó en las entrevistas concedidas por parte de la Mtra Teresita Maldonado y Eréndira Cohen, así como en el resultado de las encuestas aplicadas en cada uno de los centros.

Durante la aplicación piloto del instrumento metodológico (la encuesta), se vio la falta de interés por participar en un ejercicio a beneficio de los integrantes de los centros de educación ambiental, a no responder o devolver los cuestionarios proporcionados durante el encuentro de los centros de educación ambiental en el año 2008 como primera instancia.

Situación repetida, meses después al aplicar el mismo instrumento pero en cada uno de los centros de educación ambiental de importancia para la investigación (Acuexcomatl, Yautlica y Ecoguardas).

Gran parte de los conocimientos obtenidos fue gracias a la observación participante durante el encuentro de los centros de educación ambiental en el año 2008, esto ayudó a conocer a fondo qué es y para qué es un centro de educación ambiental.

Cabe mencionar la diferencia de discursos entre los subdirectores de dichos centros de educación ambiental y los mismos educadores ambientales, puesto que la perspectiva deriva de sus jerarquías.

Todo esto se reafirma con las gráficas obtenidas del diagnóstico, en las cuales se puede apreciar que en el bloque de identidad y cultura organizacional un 77% de los encuestados, sí identifican los cargos de los jefes, sin embargo, un 28%, no conoce las líneas de acción del CECADESU, en relación a los centros de educación ambiental. Esto

significa que no tienen conocimiento de su soporte organizacional, más allá de las jerarquías. Se justifica la necesidad de enriquecer la divulgación de las labores de estos organismos así como su importancia a nivel federal y estatal, como un trabajo en conjunto a favor de la sustentabilidad y educación ambiental en el país.

Por otro lado, en cuanto a clima organizacional un 77% menciona a las sanciones impuestas a los educadores ambientales dadas de manera personal, mientras un 35% menciona que con frecuencia los directivos motivan a los educadores ambientales en cuanto a su labor, esto demuestra un desequilibrio puesto que los educadores ambientales le dan más peso a las sanciones adquiridas que la motivación dada por sus superiores. Así se plantea la desproporción de factores importantes como lo es sanción y motivación, causando en esto una insatisfacción laboral.

En cuanto a medios de comunicación un 98% cuentan con medios de comunicación básica como lo es el teléfono y el fax dejando a un lado el Internet así como la papelería básica, por ejemplo, volantes, oficios, revistas internas, periódicos murales, entre otros. Un 43% dicen a ver visto publicidad de CECADESU en patrocinios o eventos, en cuanto a medios de comunicación básica se aprecia la falta de innovación en la parte de tecnología, producto del escaso financiamiento e importancia de los centros de educación ambiental y su labor en la sociedad; referente a la publicidad se acierta la falta de divulgación a cerca de actividades o labores ejercidas por estas mismas organizaciones.

Cabe aclarar que dicha publicidad de CECADESU no existe en realidad, simplemente es patrocinada por el sistema federal SEMARNAT, en eventos de renombre como es el premio al merito ecológico y en la página de Internet de este último, más no son un foco de atención.

Siguiendo con la importancia y valor del trabajo, un 46% de los encuestados menciona las satisfacción personal como la razón por la cual se llega a cumplir las expectativas laborales, mientras un 39% da a conocer que ocasionalmente las expectativas laborales se cumplen, esto realza la falta de orgullo de pertenencia puesto que muy pocos laboran por vacación y no logran un crecimiento profesional.

Se remite a la necesidad de fidelizar a los educadores ambientales, muchos trabajan por satisfacción personal pero no todos están contentos con su labor, pues a falta de remuneración económica así como crecimiento profesional les deja con un bajo nivel de desarrollo en su trabajo.

Aunado a esto, no existe una línea coherente que guíe a los centros de educación ambiental en su participación laboral en una sociedad carente de educación ambiental,

por tanto no interesada en la misma. Esto provoca un desequilibrio mayor al intentar cohesionar una equidad de conocimiento entre estas organizaciones y la sociedad.

Las estrategias propuestas determinarán una identidad ya creada sin embargo no distinguida; fomentar el ambiente de convivencia dentro del trabajo no fuera del trabajo; hacer más funcionales sus medios de comunicación, así como, reforzar las redes de comunicación que mantienen los centros de educación ambiental con CECADESU y sobre todo resaltar el valor de trabajo de los educadores ambientales.

Lo anterior da pauta a promover la capacitación del público interno, con temas de interés, referentes a la problemática ambiental por medio de actividades lúdicas de integración individual y grupal.

La comunicación ambiental cumple uno de sus objetivos que es sensibilizar o construir un pensamiento de preservación del entorno que rodea a cada uno de los individuos.

Esto será un motor para la reproducción del mensaje a públicos cuyo conocimiento es básico o indiferente.

El papel que juega la Subdirección de centros de educación ambiental, es importante para llevar a cabo las estrategias propuestas, sin embargo, la falta de interés de algunos de los educadores ambientales, dejó mucho que desear pues no dieron énfasis en la participación de esta investigación.

El lugar que ocupa la educación ambiental en México, como ya se ha mencionado anteriormente, esta carente de bases sólidas y de un impulso dinámico, reflejado en la falta de interés y conocimiento nulo sobre este tema.

Las organizaciones pretenden hacer una imagen desinteresada a favor de la protección y cuidado del medio ambiente a esto se le conoce como responsabilidad social empresarial, provocando que el consumidor, aporte dinero a favor de la causa, siendo un participante a favor del medio ambiente, sin embargo su aportación es parte del consumismo excesivo y no de la noble causa.

Lo anterior es producto de la falta de interés del entono en una sociedad globalizada e individualista, carente de la participación conciente, sin el compromiso con el medio ambiente, sólo se es parte del área de confort y no es una prioridad

Lo anterior se refiere a organizaciones privadas quienes cuentan con fundaciones u organizaciones auxiliares las cuales ayudarán a la creación de una imagen corporativa a favor de la misma, por otro lado se encuentra a las organizaciones gubernamentales como es el caso de los centros de educación ambiental en el Distrito Federal, quiénes se

ven limitadas por los escasos recursos con los que cuentan, el poco interés y el menor grado de participación de los ciudadanos.

Hace falta elevar el interés de los ciudadanos, aunado a la educación ambiental ya que la participación de los mismos contribuirá a la creación de mejores propuestas ligadas a la protección del ambiente y la sustentabilidad en el país, se necesita el uso de estrategias creativas e innovadoras que sean herramientas para despuntar la labor de los centros de educación ambiental por lo menos en el Distrito Federal.

Ahora bien el éxito de las estrategias mencionadas anteriormente como de todos los involucrados en general, depende de la eficiencia y creatividad en sus operaciones, así como el manejo del flujo de la comunicación interna mediante la participación en todas las actividades para cumplir con los objetivos tanto de los centros de educación ambiental como de esta investigación.

Anexo 1

Directorio de Centros de Educación Ambiental

Aguascalientes

Campamento de Educación Ambiental “Los Alamos”
Av. Convención 1626, Fracc. La Concordia
CP 20010, Aguascalientes
(449) 914 60 30; 914 60 24; 974 11 60
margarita_alamos@yahoo.com

Centro Cultural y Recreativo “El Cedazo”
Av. Aguascalientes S/N, esquina Perseo, Fracc. Infonavit Morelos
(449) 974 11 60; 974 11 67, 974 12 13
magdaperegrina@yahoo.com

Centro de Educación Ambiental “Rodolfo Landeros”
Bulevar José María Chávez Sur S/N, frente a Aurrerá, carretera a México
(449) 978 52 39; 978 51 06

Centro Ecológico “Los Cuartos”
Carretera Jesús María-Valladolid,
CP 20900, Jesús María, Aguascalientes
(449) 965 01 38; 965 00 87; 965 00 12
mabc@cuartos.org.mx

Cerecurena
Av. Francisco I. Madero, Col. Centro
(449) 910 11 00
aidemperez@prodigy.net.mx

Escuela Municipal de Educación Ambiental “Parque México”
Gigante S/N, Col. Cumbres
(449) 972 86 18; 912 18 25

Museo Descubre
Av. San Miguel S/N, Fracc. El Parque
CP 20270, Aguascalientes
(449) 913 67 24; 913 66 92; 913 67 51
Jmandrade@acnet.net.mx

Museo Vivo de Plantas y Centro Reproductor de Especies
Calle Dr. Desiderio Macias Silva 1, Asientos
(449) 910 11 16; RED SEMARNAT: 31116
planeacion@aguascalientes.semarnat.gob.mx

Baja California

Museo de Ciencias
Avenida Obregón 1465, Col. Centro
Ensenada
(646) 178 71 92; 178 63 35
parrilla@tenor.net

Cirio, Ambiente y Desarrollo Comunitario, A.C.
Av. Adolfo López Mateos 335-39, Plaza Hussong, Local 33
Ensenada
(646) 165 28 13

Eco-Sol, Educación y Cultura Ecológica
Bulevar Agua Caliente 10535-505,
Condominio Gallego, Col. Chapultepec,
CP 22420, Tijuana
(666) 686 36 87; 681 71 11
ecosol1@telnor.net
ecosolmx@yahoo.com.mx

Grupo de Ecología y Conservación de Islas, A.C.
Campo Turístico Aguascalientes Int. 51, Km. 12 Carretera La Bufadora, Col. Perla III,
CP 22791, Punta Banda
(615) 154 25 42
cgracia@islandconservation.org

Baja California Sur

Asociación Sudcalifornia para la protección de la Tortuga
Bulevar Marina Esq. Pról. Matamoros, Col. Centro
CP 23410, Cabo San Lucas
(642) 143 04 58; 143 07 58; 143 22 12

Baja California Norte

Fundación La Puerta
Indotel, S. de R. L. de C. V.
c/o Gerardo Chávez 440 Calle Industrial
CP 91980, Tecate
(619) 478 91 00
lsilvan@fundacionlapuerta.org

Campeche

Centro Continuo de Concientización Ambiental Joan Andrews
Carretera Carmen-Puerto Real Km. 1.5
Ecoparque El fénix, Ciudad del Carmen
(938) 832 86 12

Coahuila

Museo de las Aves
Hidalgo y Bolivar 151, Col. Centro
CP 25000, Saltillo
(844) 414 01 67 al 69

Museo del Desierto
Prolongación Pérez Treviño 3745, Col. Centro
Saltillo
(844) 410 66 33/32; 410 66 34; 410 66 32 al 34
magolo50@hotmail.com

Profauna
Juan Bautista Escorza 383, Fracc. Urdiñola,
CP 25020, Saltillo
(844) 414 48 40; 410 54 04
profauna@interclan.net.mx

Colima

Bios-Iguanas, A.C.
Medellín 66, Col. Centro
(312) 330 57 28; 324 66 68; 330 57 28
cuitla@ucol.mx

Centro y Campamento Ecológico de Cuyutlán "El Tortugario"
Av. López Mateos S/N, Col. Armería
Cuyutlán
(313) 328 86 76; 322 77 06
tortugacoyutlan@hotmail.com

Pro-Ecología de Colima, A. C.
Filomeno Medina 111, Altos Zona Centro,
CP 28010, Colima
(312) 12 29 98 10
ficardenasm@hotmail.com

Chihuahua

Desarrollo Comunitario y Alternativas Ambientales, A. C.
Emilio Carranza No. 910, Col. Centro
Chihuahua
(614) 415 59 12; 416 08 61
femava@chihuahua.podernet.com.mx

Chiapas

Instituto de Historia Natural y Ecología (ZOOMAT)
Calzada Cerro Hueco S/N, Col. El Zapotal,
CP 29000, Tuxtla Gutiérrez
(961) 614 47 00; 614 47 01; 614 47 65
muench@prodigy.net.mx

Distrito Federal

Atlantis
3ª sección de Chapultepec S/N, Col. Lomas Altas,
CP 11950, Miguel Hidalgo
(55) 52 718618; 52 77 16 82
convimar@prodigy.net.mx
Biosphera Entertainment
Concepción Béitegui 401, Col. Del Valle,
CP 03100
(55) 55 43 24 23; 55 43 96 64; 55 23 50 34

Casa de cultura Quinta Colorada
Av. Pedro Antonio de Lo Santos y Av. Constituyentes, Col. San Miguel Chapultepec,
CP 11850, Miguel Hidalgo
(55) 52 86 33 32

Casa del Lago
1ª sección del Bosque de Chapultepec, Col. San Miguel Chapultepec
Miguel Hidalgo
(55) 55 53 63 18; 52 11 60 87
noticiasadelago@servidor.unam.gob.mx

Centro de Educación Ambiental Acuexcomatl
Av. Año de Juárez 1900, Col. Quirino Mendoza, San Luis Tlaxialtemalco,
CP 16610, Xochimilco
(55) 58 43 53 04; 58 43 53 05; 58 43 52 05
acuexcomal@hotmail.com
davidmurphy@mexico.com

Centro de Educación Ambiental Ecoguardas
Km. 5.5 Carretera Picacho-Ajusco, Col. Ampliación Miguel Hidalgo,
CP 14250, Tlalpan
(55) 56 30 53 63; 56 30 53 64
ecoguardas@hotmail.com

Centro de Educación Ambiental Yautlica
Av. Pról. Las Torres S/N, Col. Emiliano Zapata,
CP 09630 Iztapalapa
(55) 56 65 50 14; 56 65 50 15 Ext. 157/158

Centro de Educación Ambiental Vivero San Simón
Calzada San Simón S/N, Col. Santa María Insurgentes,
CP 06430, Cuauhtémoc
(55) 55 83 25 93; 55 35 12 99; 55 46 82 61

Centro Ecológico del Bosque del Desierto de los Leones
1ª cerrada de Arteaga y Salazar 19, casa 2,
Pueblo Contadero,
CP 05500, Cajuimalpa
(55) 58 12 07 22; 55 54 89 68; 56 59 83 46
cecantu@prodigy.net.mx

Ciceana
Progreso 3, planta baja, Col. Del Carmen Coyoacán,
CP 014000, Coyoacán
(55) 56 53 60 24; 56 59 02 66; 56 59 05 69
msimon@ciceana.gob.mx

Comunicación y Educación Ambiental
Circuito Tesoreros 141, Col. Toriello Guerra,
CP 14050, Coyoacán
(55) 55 28 59 12; 56 06 38 32
videomultine@lantea.ape.org

Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental
Av. Constituyentes, Col. San Miguel Chapultepec,
CP 11850, Miguel Hidalgo
(55) 52 71 17 20; 52 86 05 10; 52 86 05 05
55 15 05 35 Ext. 207/108/115

Dirección General de Zoológicos de la Ciudad de México
Calle Chivatito S/, 1ª sección del Bosque de Chapultepec, Col. San Miguel
Chapultepec, Miguel Hidalgo
(55) 55 53 62 63; 52 56 41 04; 55 53 62 29
gual@servidor.unam.mx

Ecosolar
Av. Parque 22, Col. Tlacopac San Ángel,
CP 01040, Álvaro Obregón
(55) 56 61 61 56; 56 61 61 70
ecosolar@laneta.apc.org

Fundación El Manantial I. A. P.
Av. San Fernando 765, Esq. Insurgentes,
Col Peña Pobre, Tlalpan
(55) 55 28 35 90; 56 62 33 58; 55 28 39 64
info@elmanantial.org.mx

Fundación Hombre Naturaleza
Poseidón 40, Col. Crédito Constructor,
Benito Juárez
(55) 56 62 13 18; 56 62 33 58
hombrenaturaleza@prodigy.net.mx

Fundación Mexicana para la Educación Ambiental (FUNDEA, A. C.)
Campos Eliseos 400, L-1, PB, Col. Lomas de Chapultepec,
CP 11000, Miguel Hidalgo
(55) 52 81 15 16; 52 80 67 74
fundea@mail.internet.com.mx

Gobierno del Distrito Federal, Delegación Miguel Hidalgo
Gobernador Vicente Eguía 8, Col. San Miguel Chapultepec
Miguel Hidalgo
(55) 52 76 62 00 Ext. 202
azacarias@miguelhidalgo.gob.mx

Imernar
Dr. Vértiz 724, Col. Narvarte,
CP 03020, Benito Juárez
(55) 55 19 16 33; 55 19 45 05; 55 38 45 20
imernar@hotmail.com

Jardín Botánico del Instituto de Biología, UNAM
Circuito Exterior S/N, Ciudad Universitaria,
Copilco, A. P. 70-614,
CP 04510, Coyoacán
(55) 56 22 90 46; 56 22 90 57
rbye@ibiologia.unam.mx

Museo de Geología de la UNAM
Jaime Torres Bodet 176, Col. Santa María la Ribera,
CP 06400, Cuauhtémoc
(55) 55 47 39 00; 55 47 39 48; 55 41 01 16
espinosa@geologia.unam.mx

Museo de Historia Natural de la Ciudad de México
2ª sección del Bosque de Chapultepec S/N,
CP 11800, Miguel Hidalgo
(55) 55 15 22 22; 55 16 28 48
oscarricardo@exite.com

Museo de la Ciudad de México
Pino Suárez 30, Centro Histórico,
CP 06600, Cuauhtémoc
(55) 55 22 99 36; 55 43 00 83; 55 42 06 71

Papalote Museo del Niño
Av. Constituyentes 268, Col. Daniel Garza,
CP 11830, Miguel Hidalgo
(55) 52 37 17 00; 52 73 07 74
marinela@papalote.gob.mx

Museo Interactivo del Medio Ambiente
Interior Metro Pantitlán entre la Línea 1 y Línea A
Venustiano Carranza
(55) 56 65 50 14; 57 09 11 33 Ext. 2040
mima-lgpv@terra.com.mx

Museo Nacional de Culturas Populares
Hidalgo 289, Col Del Carmen Coyoacán,
CP 04100, Coyoacán
(55) 55 54 83 57; 55 54 89 68; 56 59 83 46

Naturalia, A. C.
Amores 1104, Col. Del Valle
CP 03100
(55) 55 59 63 30; 55 59 56 96
edu@naturalia.org.mx

Parque del Federalismo El Batán
Av. San Jerónimo 477, Col. Tizapán San Ángel,
CP 01090, Álvaro Obregón
(55) 55 95 63 37 y 38; 56 83 18 61; 56 86 18 71
elbatan@internexr.com.mx

Parque Ecológico Xochimilco
Periférico Oriente 1, Col. Ciénega Grande,
CP 16070, Xochimilco
(55) 56 73 78 90; 56 73 80 61; 56 73 76 53
garciaa@servidor.unam.mx

Parque Esc. Urbana Ecológica Erro
Av. Wilfrido Massieu S/N, Unidad Adolfo López Mateos, Zacatenco,
Lindavista,
CP 07300, Gustavo A. Madero
(55) 55 86 28 58; 57 20 60 00 Ext. 46176
55 86 28 47
gestrada@ipn.mx

Programa para la Conservación de los Murciélagos migratorios de México y de EEUU
Av. México 2 Bis, Piso 2, Col. San Jerónimo Aculco
Magdalena Contreras
(55) 51 35 12 19; 51 35 06 54; 51 35 06 54
las_maris@yahoo.com

Programa Universitario de Medio Ambiente
Costado Norte del Edificio D, Facultad de Química (programas universitarios)
Coyoacán
(55) 56 22 52 15; 56 22 52 07
hrodarte@servidor.unam.mx

Red de museos, centros y organizaciones de educación ambiental para la zona metropolitana del Valle de México
Museo de Historia Natural 2ª sección del Bosque de Chapultepec
Miguel Hidalgo
(55) 55 15 22 22; 55 16 28 48
reamuseos@hotmail.com
remuceac-2001@terra.com.mx

Secretaría de Educación Pública, Dirección de Educación Extraescolar
Parroquia 1130, Tercer Piso, Col. Santa María Atoyac
Benito Juárez
(55) 53 28 10 97 Ext. 21435 / 21513
teresav@sep.gob.mx

Secretaría del Medio Ambiente, Dirección de Educación Ambiental
Periférico Sur 4600, Tercer Piso, Col. Insurgentes Cuicuilco
Coyoacán
(55) 56 65 50 14; 56 64 50 15 Ext. 157 /158
monipaski@yahoo.com

Universum, Museo de las Ciencias de la UNAM
Centro Cultural Edificio A, 2º piso,
CP 04510, Coyoacán
(55) 56 65 37 61; 56 22 73 08; 56 65 44 26; 56 65 44 18
julifier@universum.unam.mx

Zoológico de Chapultepec
1ª sección del Bosque de Chapultepec, entrada Circuito,
Col. San Miguel Chapultepec, Miguel Hidalgo
(55) 55 53 62 63

Zoológico Los Coyotes
1ª sección del Bosque de Chapultepec, entrada Circuito,
Col. San Miguel Chapultepec, Miguel Hidalgo
(55) 55 15 05 35 Ext. 115

Zoológico de San Juan de Aragón
Av. José Loreto Fabela S/N Col. San Juan de Aragón
Gustavo A. Madero
(55) 57 51 02 74; 57 51 99 24

Guanajuato

Charco del Ingenio de Guanajuato
Jesús 32, Col. Centro
CP 37700, San Miguel de Allende
(415) 154 47 15
charco@laneta.apc.org

Fundación Ecológica de Guanajuato, A. C.
Km. 10 Carretera Guanajuato-Dolores Hidalgo, A. P. 454
CP 36000, León
(473) 720 98; 209 25; 701 11
fundae@int.com.mx

Instituto de Ciencias Agrícolas de la Universidad de Guanajuato
Km. 9 Carretera Irapuato-Silao, Comunidad El Copal
Irapuato
(462) 624 18 89
hmts20022@yahoo.com.mx

Parque Zoológico Irapuato
Bulevar Vasco de Quiroga S/N, Col. Morelos,
CP 36584, Irapuato
(462) 744 37; 756 77
zooirap@zooira.org.mx
director@zoologicodeirapuato.org.mx

Parque Zoológico de León
Km. 6 Camino a Ibarilla,
CP 037000, León
(477) 774 01 17; 774 03 10

Guerrero

Cici Acapulco
Av. Costera Miguel Alemán, Esq. Cristóbal Colón
CP 39300, Acapulco
(744) 84 19 71; 84 19 70
rguinto@cici.com.mx

Hidalgo

Museo del Niño El Rehilete
Carretera México-Pachuca Km. 84.5, Col. ISSSTE
Pachuca
(771) 711 20 44; 711 42 22; 711 47 28; 711 55 64
rehilete@mexline.com

Parque de CCI y Zoológico
Allende 410, Col Centro
Pachuca
(711) 517 37; 527 62; 344 42; 780 69

Jalisco

Centro de Educación Ambiental Canal 58 (Dirección de Ecología)
Donato Guerra 255, Local 7, Col. Centro
Tlaquepaque
(33) 657 52 81; 635 23 30
mnegrete34@hotmail.com

Área de protección de la flora y la fauna La Primavera
Av. Vallarta 6503, Ciudad Granja
Zapopan
(33) 10 01 49; 10 02 41; 10 09 17
bipac@hotmail.com
anpblp@hotmail.com

Parque Metropolitano
Ludwig Van Beethoven 5800
Residencial La Estancia
Zapopan
(33) 673 94 90; 673 94 89; 673 94 91

Dirección Municipal de Protección al Ambiente de Sayula
Santos Degollado 127,
CP 49300, Sayula
jcmh23oct@hotmail.com

Secretaría de Desarrollo Rural
Presidencia Municipal de Jalisco
Jalisco
(33) 826 30 59

Selva Negra
Manuel Acuña 3359-C Fracc. Moraz,
CP 44670, Guadalajara
(33) 642 65 11; 640 00 54; 642 53 60
selvanegra@megared.net.mx

Sierra de Manantlán
Autlán Centro,
CP 48900, Autlán de Navarro
(317) 381 02 26; 381 01 54
manantlan@conap.gob.mx

Estado de México

Asociación Mexicana de Consultores en Riesgos
Ana María Berlanga 43, Col. Vista Bella
CP 50050, Tlalnepantla
(55) 52 64 07 80; 53 61 90 72

Casa Ecológica Teotihuacán
Calle Reforma 18, San Francisco Mazapa
Teotihuacán de Arista
(594) 958 33 69
r_almeida@yahoo.com
Parque Ecológico Xochitla
Carretera Circunvalación s/n, Tepotzotlán, México,
C.P. 54600, Tepotzotlán
(55) 5899-6600 Ext. 2107; 5899-6610
ventas@xochitla.org.mx

Grupo para promover la Educación Ambiental y el Desarrollo Sustentable, A. C.
Av. de las Fuentes 184 Local 517 Lomas de Tecamachalco,
CP 53950, Naucalpan de Juárez
(55) 52 94 45 52; 52 94 05 85
margaritabarney@hotmail.com

Centro Ecológico de Formación Omeyocan
Av. de los barrios S/N, Los Reyes Iztacala,
CP 54090, Tlalnepantla

Credes Valle de Bravo
Depósito 204, Col. Centro,
CP 51200, Toluca
(722) 14 37 58; 14 37 18; 14 37 86
biovalle@prodigy.net.mx

Ecoteca, A. C.
Dos Ríos S/N, San Luis Oyuca
Jilotzingo
(599) 89 99 92 20

Organización Mundial Ambientalista Educativa, A. C.
Luis Enrique Erro 49 Cto. Científicos, Ciudad Satélite
Naucalpan de Juárez
(55) 52 36 61 13

Patronato Pro-Valle de Bravo
Depósito 204, Col. Centro
CP 51200, Valle de Bravo
(726) 262 10 41; 262 10 39
provalle@prodigy.net.mx

Consejo Estatal de Parques Naturales y de la Fauna (CEPANAF)
Av. José Vicente Villada 212, 4º Piso, Col. Centro,
CP 50000, Toluca
(722) 214 37 86; 214 99 19; 213 03 75
cepanaf@mexico.com
Zoológico de Zacango
Independencia Pte. 108, Col. Centro
CP 50000, Toluca
(722) 298 06 31; 298 06 33/34
cepanaf@mexico.com

Secretaría de Ecología del Gobierno del Estado de México
Parque de Orizaba 7, 6º Piso, Col. Del Parque
Naucalpan de Juárez
(55) 55 76 47 06
cruzarom@aol.net

Probosque
Rancho de Guadalupe Conjunto Sedagro
Metepéc
(722) 271 07 79; 271 07 89 Ext. 204
gembosq@mail.gob.org.mx

Michoacán

Centro Educativo Morelia, A. C.
Utume 28, Col. Vista Bella
Morelia
(443) 315 01 78
cen8605@hotmail.com

Crede Pátzcuaro
Av. Ibarra 32, Col. Ibarra
Pátzcuaro
(434) 342 15 55
pruizo@prodigy.net.mx

Laboratorio de Educación Ambiental
Edificio A, PB, Ciudad Universitaria, Av. Francisco J. Mújica S/N
Morelia
(443) 316 74 12
biologia@jupiter.umich.mx

Asociación Ecologista Vivanatura, A. C.
Justo Mendoza 27, Col. Morelos
Uruapan
(452) 524 12 43
viva_natura@prodigy.net.mx

Cese, A.C.
Navarrete 50, Centro,
CP 61600, Pátzcuaro
(434) 342 33 68; 342 08 52
cesepatz@prodigy.net.mx

Museo de Historia Natural
Av. Ventura Puente 23, Col. Centro, Bosque Cuauhtémoc
Morelia
(443) 312 00 44
mhisnat@zaus.umich.mx
Parque Nacional Eduardo Ruiz
Calzada Fray Juan de San Miguel S/N, Col. La Quinta
Uruapan
(452) 524 01 97
admon@parquenacional.org

Morelos

Asociación Latinoamericana de Inv. y Cap. en Educación Ambiental
Zaragoza 409, Casa 3, Col. Valle de Teatongo,
CP 62520, Tepoztlán
(739) 395 17 68
dsoares@tlaloc.imta.mx

Ayotl, A. C.
Privada de Colima 17, Interior 4, Col. Chapultepec,
CP 62450, Cuernavaca
(777) 310 11 37
ayotl@laneta.apc.org

Centro de Educación Ambiental e Investigación Sierra Huautla (CEAMISH)
Av. Universidad 1001, Col. Chamilpa,
CP 62210, Cuernavaca
(777) 329 70 19; 310 11 37
ceamish@buzon.uaem.mx

Centro de Divulgación de la Ciencia (CEDIAC) A. C.
AV. Morelos 107, Col. Centro, A. P. 1416,
CP 62000, Cuernavaca
(777) 314 12 82

Centro de Encuentros y Diálogos (CED) A. C.
Humboldt 46, Col. Centro,
CP 62000, Cuernavaca
(777) 317 50 11; 313 05 55; 317 59 81; 329 18 29
crim@servidor.unam.mx

Grupo Gema, A. C.
Rayón 30, Zona Centro,
CP 62000, Cuernavaca
(777) 317 12 44 Ext. 134

Movimiento Ciudadano en Defensa del Medio Ambiente (MOCEDMA)
Leyva 68, Col. Centro,
CP 62000, Cuernavaca
(777) 314 26 98; 312 21 98
dsoares@lasestacas.com

Taller Espacio Verde, A. C.
Altos Morelos 229, Col. Centro,
CP 62000, Cuernavaca
(777) 314 35 43

Oaxaca

Expresa, A. C.
Ligia 4-8, Col. Ciudad Chaue La Crucecita
Santa María Huatulco
(958) 587 00 44
expresa19@prodigy.net.com

Puebla

Consejo Cívico Cultural 5 de Mayo
Bulevar Ejército Oriente S/N
Puebla
(222) 234 63/64

Africam Safari
Carretera Valsequillo K. 16.5, Col. Oasis
Valsequillo
(222) 230 09 75; 35 86 07; 35 87 18 y 13
dirgeneral@africamsafari.com.mx

Querétaro

Aztlán, Centro de Rescate Ecológico
Eucalipto 23, Col. Álamos 2ª sección,
CP 76160, A. P. 1248, Querétaro
(442) 212 22 62
aztlan@ciateq.mex

Cactario Reg. Y Jardín Botánico Hernando Sánchez
ITESM campus Querétaro,
CP 76000, Querétaro
(442) 238 31 05; 238 31 06; 238 31 07; 217 35 23

Centro de Información Ambiental, Promotores y Comunicadores Ambientales
Los Morales 8, Fracc. Carrizal,
CP 76030, Querétaro
(442) 216 69 20; 216 84 25; 216 69 20
msiurob_carvajal@hotmail.com

Grupo Ecológico Sierra Gorda
Polar 122,
CP 76040, Jalpan de Serra
(441) 269 02 42; 213 84 28
sierrago@cieteq.mx

Zoológico Wameru
Juan Escutia 5, Col. Niños Héroeas,
CP 76000, Querétaro
(442) 281 11 38

Quintana Roo

Acuario de Xcaret
Km. 282 Carretera Chetumal-Puerto Juárez, Municipio Solidaridad,
Parque Xcaret,
CP 77710, Playa del Carmen
(984) 873 2643; 871 52 73; 873 96 27; 871 52 67
msanchez@playa.com.mx

Asociación de Zoológicos, Criaderos y Acuarios de la República Mexicana, A. C.
Km. 282 Carretera Chetumal-Puerto Juárez, Municipio Solidaridad,
Parque Xcaret,
CP 77710, Playa del Carmen
(984) 871 52 67; 871 52 71
azcarm@playa.com.mx

Parque Natural El Garrafón Isla Mujeres
Km. 6 Carretera Garrafón-Punta Sur, Mza. 41, Esp. 12 Sm. 9
Isla Mujeres
(988) 877 11 00; 877 00 83
infor@garrafon.com

Promotora Xel-Ha, S. A. de C. V.
Km. 240 Carretera Chetumal-Cancún
(984) 875 60 08; 875 60 03; 875 40 75
educamb@xel-ha.com.mx

Museo de la Isla de Cozumel
Rafael Melgar y Calle Norte, Co. Centro,
CP 77600, Cozumel
(987) 214 34; 214 75; 214 54

San Luis Potosí

Criadero y Acuario del Castillo
Apartado Postal 340, Puerto de Alvarado 1,
CP 73430, Mexquitic de Carmona
(48) 14 91 32; 25 13 69; 25 14 55; 14 97 80

Sinaloa

Acuario Mazatlán
Av. de los Deportes 111, Fracc. Tellería,
CP 82017, A. P. 770, Mazatlán
(669) 981 78 15; 981 78 17; 981 78 16
acuario@pacificpearl.com

Biosfera centro de educación y formación comunitaria
Bulevar Francisco I. Madero 94, Ote. Altos
Culiacán
(667) 712 99 76

Credes Mazatlán
Oriente 5, Mz. 5, Parque Industrial Alfredo Bonfil,
CP 82050, Mazatlán
(669) 981 78 15; 989 00 25; 989 00 36
credesmazatlan@semarnat.gob.mx

Sonora

Centro Ecológico de Sonora
Carretera a Guaymas Km. 2.5, Col. Cuauhtémoc,
CP 83000, Hermosillo
(662) 250 84 90; 250 12 25
jimaxuca@centroecologico.com

Museo del Niño La Burbuja
Periférico Oriente y Bulevar Francisco Serna S/N,
CP 83060, Hermosillo
(662) 612 05 81; 612 08 43
macoronado@laburbuja.org.mx

Tabasco

Reserva de la Biósfera Pantanos de Centla
Calle 25 No. 201-A, Col. Florida,
CP 86040, Villahermosa
(993) 313 92 90
pantanos@intrasur.net.mx

Tlaxcala

Acuatlax (Acuario de Tlaxcala)
Km. 26.5 Carretera Tlaxcala-Apizaco, Calle Iturbide 64,
CP 90000, Tizatlán
(246) 462 02 88; 462 00 84

Centro de Educación Ambiental y Acción Ecológica, A. C. (CEDUAM)
Cerra de Ferrocarril 3, Col. El Mirador
Calpulalpan
(749) 918 00 89
ceduamcal@prodigy.net.mx

Jardín Botánico Universitario/ U. A. de Tlaxcala
Av. Universidad 1, Col. La Loma,
CP 90070, Tlaxcala
(246) 462 23 13; 462 89 96
yerberomex@starmedia.com

La Trinidad Centro Expositor Zoológico
Km. 32.5 Carretera Federal Apizaco-Puebla San Pablo Apetatitlán,
La Aguanaja, Tlaxcala
(246) 464 10 12; 462 09 05; 464 38 22

Parque Nacional La Malinche
Jardín Botánico de Tizatlán,
Tizatlán
(246) 465 09 00 Ext. 1711 / 1712
ecologia@tlaxcala.gob.mx

Veracruz

Acuario Veracruz
Blvd. Manuel Ávila Camacho S/N, Playón de Hornos,
CP 91910, Veracruz
(229) 932 79 84; 932 80 06; 931 78 81
mighernadez@hotmail.com

Jardín Botánico Francisco Javier Clavijero
Antigua Carretera a Coatepec Km. 2.5, Núm. 351, Congregación El Haya,
CP 91074, Jalapa
(228) 842 818 27; 818 78 09
ibclavuh@ecologia.edu.mx

Parque de la Flora y Fauna de la Selva Tropical
Jalapeños Ilustres 43-3, Col. Centro,
CP 91000, Jalapa
(228) 310 46

Parque Ecológico Nanciyaga
Hidalgo S/N, Acuario de Veracruz, Linda Vista,
CP 95870, Catemaco
(294) 310 46

Proyecto Sierra de Santa Marta
Callejón Cuauhtémoc 10-A (Antes callejón Jesús te ampare) Col. Centro,
CP 91000, Jalapa
(228) 12 44 49
pssmac@edg.net.mx

Bibliografía

- Baena Guillermina. *Instrumentos de Investigación*. Editores Mexicanos. México. 1986.
- Bartoli, Annie, *Comunicación y organización*, Ed. Paidós, Buenos Aires, Argentina 1991. pp. 221.
- Blumer Herbert. *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método*. Universidad de California, Berkeley. Hora, S.A. Barcelona, España. 1982. pp. 160.
- Chaim Samuel, *Diccionario básico de Comunicación*, Editorial Nueva Imagen, México 1980.
- Chiavenato Idalberto. *Iniciación a la organización y el control*. México. McGraw Hill. 1993. pp. 256.
- Costa Joan. *Identidad Corporativa*. México. Editorial Trillas. 1993. pp. 390.
- Da Silva, F. y Sorrentino, M, *Los Centros de Educación Ambiental Brasileños (CEA) y los Equipamientos de Educación Ambiental Españoles (EEA): Aproximaciones y Diferenciaciones; en Tópicos en Educación Ambiental 5*. CECADESU, SEMARNAP, UNAM, Mundi Prensa, México, 2003.
- Dale Einest. *Como planear y establecer la organización de una empresa*. México 1990. pp. 383.
- Day Brian A. *Educación y comunicación ambientales para un mundo sustentable. Manual de experiencias internacionales*. Brian A. Day y Martha C. Monroe editores. México, 2001. pp. 224.
- Desarrollo de la cultura de su empresa. Los beneficios del liderazgo*. Panorama. México 1998. pp.239.
- Dessler, Gary, *Organización y administración. Enfoque situacional*. Prentice Hall. Hispanoamericana. México, 1979.
- Domínguez Miguel Ángel. *El desarrollo sustentable. Una alternativa de Política Institucional*. CECADESU. SEMARNAT. 2ª edición. México, D.F. Noviembre 1997. pp. 79.
- Don Hellriegel John Slocum, *Comportamiento Organizacional*, Internacional Thomson editores, 8ª. Edición, México 1998.
- Gallardo Cano Alejandro. *Curso de teorías de la comunicación*. México. Cromocolor. 2002. pp. 155.
- Goldstein Beatriz, Mónica Catañera. *Educación y comunicación ambiental. Estrategias para un futuro posible*. Ediciones novedades educativas. 1ª edición. Julio de 1999, México. DF.
- Harmon Michael y Richard Mayer. *Teoría de la organización para la administración pública*. Fondo de Cultura Económica. 1ª edición. 1999. México. D.F.

Heap Richard, asesor PROAGUA_GTZ, Lic. Elena Orozco Sánchez. *Educación y comunicación ambiental*.

Hellriegel Don, Soicum Jonh. *Comportamiento organizacional*. México. Internacional Thomson Editores. 1998. pp. 548.

Hernández Sergio, Pulido Alejandro, *Visión de Negocios de tu Empresa*.

Hicks Hebert G, *administración Organizacional, desde el punto de vista de sistemas y recursos humano*, Cia Editorial Continental, México 1984.

Hodge Anthony. *Un enfoque estratégico*. Prentice Hall. Madrid. 1998.

Italy Richard. *Organizaciones: estructura y proceso* .Colombia. Prentice Hall. 1983. pp. 319.

Katz, Daniel. *Psicología Social de las Organizaciones*, Ed. Trillas. México. 1969.

Keith Davis. *El comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw Hill. 1983. pp.368.

Lazzati Santiago. *Anatomía de la organización*. Argentina. Ediciones Macchi. 1997. pp. 345.

Lessem Ronnie. *Gestión de la cultura corporativa*, editoriales Díaz de Santos, España 1992.

Ley Orgánica de la Administración Pública, Artículo 32 bis reformada en el DOF del 25 de febrero de 2003.

Ludlow Ron y Fergus Panton. *La esencia de la Comunicación*. México. Prentice Hall. 1997. pp. 324.

Maldonado Salazar Teresita del Niño Jesús. *Espacios de educación ambiental*. SEMARNAT. México 2003. pp. 55.

Memorias Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental. Gobierno del Distrito Federal y la Secretaría de Medio Ambiente. México. 2006

Mûrich Lourdes. *Métodos y Técnicas de Investigación*. 2da edición. Editorial Trillas. México. 2005.

Olins Wally. *Identidad Corporativa, proyección en el diseño de la estrategia comercial*. España. Celeste Ediciones. 1991. pp.482.

Peiró, José María. *Psicología de las organizaciones*. PPU. 1990.

Pons Ignacio. *Cuadernos Metodológicos No 8. Programación de la Investigación Social*. Editorial CIS Centro de Investigaciones Sociológicas. Junio. 1993. pp. 77.

Richard Beckhard. Harris Reuben T. *Transiciones organizacionales*. SITESA (Sistemas Técnicos de Edición), México 1988.

Rodrigo Alonso. *La imagen de marca*. España. Acento gráfico. pp. 238.

Rodríguez Valencia Joaquín. *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. Thomson. 4ª edición, México, D.F. pp. 547.

SEMARNAT, *La dimensión ambiental en educación y capacitación. Logros y retos para el desarrollo sustentable*. Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable, México D.F.

Scanlan Bur F.K. *Principios de comunicación organizacional*. México. Noriega LIMUSA. 1990. pp.471.

Separd Andrea. *Administración estratégica*. México. LIMUSA.2005. pp. 245.

Serna Gómez Humberto; *Mercadeo Corporativo, El Servicio al Cliente Interno*; editorial LEGIS; Fondo Editorial; Colombia, 1992.

Cybergrafía

<http://www.semarnat.gob.mx/educacionambiental/Pages/QueeseICECADESU.aspx>, 18:15, 10 Noviembre 2008. Título de consulta: ¿Qué es el CECADESU?

<http://www.semarnat.gob.mx/queessearnat/Pages/inicio.aspx> 19:01, 10 de Noviembre de 2008.

<http://www.rppnet.com.ar/identidad.htm> 10 de Abril 2009 21:42 PM. Título de consulta: La identidad corporativa.

<http://www.tecnica80sinaloa.edu.mx/MaterialEducativo/Artes/Articulos/05Imagotipo.pdf> 10 de Abril 2009 22:51PM.

<http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/lacoenorga.htm>, 12 de Abril 2009, 22:50 PM. Título de consulta: La comunicación en las organizaciones. Autor: Ing. Clemente Valdés Ortega. Año 2005.

http://www.fing.edu.uy/catedras/adming/Temas/Tema_6-El_proceso_de_la_comunicacion_en_las_organizaciones_v0f.doc, 12 de Abril 2009, 23:50 PM. Título de consulta: El proceso de la comunicación en las organizaciones.

<http://www.elergonomista.com/15en20.html>, 13 de April 2009, 9:53 AM. Título de consulta: Comunicación interna. Autor: Comunidad de Divulgación Científica. Año: 2009.

<http://www.definicion.org/organismo-descentralizado> 13 de Abril 2009 13:39 PM. Título de consulta: Definición de organismo descentralizado.

http://www.idrc.ca/en/ev-137337-201-1-DO_TOPIC.html 13 de abril 09 14:19 PM. Título de consulta: Agenda 21 y la descentralización en México. Autor: Rafael Robles de Benito, Julia Carabias Lillo y Alfredo Arellano Guillermo.

<http://www.teamw0rk.com/ludica.htm> 04 de Diciembre 2009 17:46 PM. Título de consulta: Desarrollar y fortalecer el trabajo en equipo. Autor: Ernesto Yturralde y Asociados.