

## CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA AMBIENTAL EN LA GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO

**Olga Josefina Ochoa Henríquez\***  
**Carelia Rayen Hidalgo López\*\***

\*Contador Público. Universidad de Carabobo. Carabobo. Venezuela.  
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional. UNELLEZ. Cojedes. Venezuela.  
Doctorante en Ambiente y Desarrollo. UNELLEZ. Cojedes. Venezuela  
Docente-Investigador. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
Ezequiel Zamora (UNELLEZ). Cojedes. Venezuela.  
olgao323@hotmail.com

\*\*Ingeniero Agrónomo. Decanato de Agronomía UCLA (DA-UCLA). Barquisimeto. Venezuela.  
Magister en Educación Ambiental. UNELLEZ. Guanare. Venezuela.  
Doctora en Educación Ambiental. Universidad Pedagógica Experimental Libertador-  
Instituto Pedagógico de Caracas. Caracas. Venezuela.  
Docente-Investigador DA-UCLA.  
Fundadora y miembro activo del Centro Demostrativo de Tecnologías Agroecológicas  
para el Semiárido (1999-actualidad).  
careliahidalgo@ucla.edu.ve

### RESUMEN

Se requiere que las universidades asuman compromisos con la gestión ambiental y ayuden a solventar los problemas que ponen en riesgo el desarrollo sostenible. En tal sentido, deben reflexionar sobre su cultura ambiental que determina el comportamiento organizacional influenciado por los gerentes. Esta investigación cualitativa buscó caracterizar la cultura ambiental de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) desde dos niveles gerenciales. Se aplicaron entrevistas a profundidad en 12 gerentes, con una guía acorde a las dimensiones de sostenibilidad universitaria definidas por la Red de Indicadores de Sostenibilidad Universitaria (RISU, 2014). En los elementos de cultura (normas, actitudes, creencias, valores y transmisibilidad) emergieron 30 categorías que fueron sometidas a triangulación. Se develó que la UCLA, como fortaleza cuenta con un marco normativo de inserción de la dimensión ambiental (IDA) y la existencia de una comisión de ambiente (CA) interdecanato; como debilidades, el incumplimiento de compromisos y del marco legal ambiental. Existen actitudes favorables, como: esfuerzos en la IDA en la docencia, divulgación y formación ambiental; respuestas a las necesidades ambientales regionales y resolución de situaciones puntuales; aun cuando se observa cierta resistencia al cambio y falta de compromiso. La gestión ambiental es limitada por la concepción naturalista de ambiente, lo disciplinar de la actuación y la falsa creencia sobre los alcances que debe tener la CA y que la crisis del país coarta el avance. Para transmitir lo ambiental la universidad debe modelar con su gestión y garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental; aunque el escaso financiamiento y presupuesto coarta avanzar en gestión ambiental para la sostenibilidad.

*Palabras clave:* cultura, gestión, ambiente y universidad.

**Recibido:** 30-05-16.

**Aceptado:** 01-12-16.

# CHARACTERIZATION OF THE ENVIRONMENTAL CULTURE OF THE "LISANDRO ALVARADO" UNIVERSITY

**Olga Josefina Ochoa Henríquez**  
**Carelia Rayen Hidalgo López**

## ABSTRACT

Universities are required to make commitments for environmental management and help to solve the problems that threaten the sustainable development. In this sense, they should reflect on their environmental culture which determines the organizational behavior which is influenced by managers. This qualitative study aimed to characterize the environmental culture of the "Lisandro Alvarado" University from two management levels. Depth interviews were applied to 12 managers using a guideline according to the dimensions of university sustainability defined by the Network of Indicators for sustainability in universities (RISU, 2014). From the elements of culture (norms, attitudes, beliefs, values and transmissibility), 30 categories emerged that were subjected to triangulation. It was found that this University, as a strength, accounts to a regulatory framework for the insertion of the environmental dimension (IED) and the existence of an environment committee (EC) among Faculties. On the other hand, as weaknesses, the unfulfillment of commitments and the implementation of environmental legal framework. There are favorable attitudes such as IED's efforts in teaching, environmental dissemination and education. Also, there are answers to regional environmental needs, as well as solutions to specific environmental situations, even though some resistance to change and lack of commitments are observed. The management is limited by A) the naturalistic conception of environment, B) the disciplinary action and the false belief about the reach that the EC must have and C) the country's crisis that prevents progress in the environmental management. In order to transmit the environmental aspect, the University should model good management and ensure compliance with environmental regulations, although poor funding and budget do not allow advancing in environmental management for sustainability.

**Key words:** culture, management, environment and university

## INTRODUCCIÓN

**En**frentar la crisis ambiental planetaria cada día se transforma en uno de los desafíos de mayor trascendencia para el futuro y la permanencia de la vida con calidad, expresada en el discurso internacional desde Estocolmo, 1972. Después de más de cuatro décadas, continúa siendo uno de los desafíos vigentes del siglo XXI al cual se enfrenta la humanidad; aunque existan diversas vías para abordarlo, la educación e investigación son las más importantes y es allí donde las universidades juegan un papel determinante.

En tal sentido, la universidad debe coadyuvar en la construcción de formas sostenibles para concebir el mundo desde nuevas perspectivas científicas y tecnológicas, y formar profesionales con competencias ambientales, que permitan enfrentar los retos que plantea la sostenibilidad (Novo, 1996). Para ello se hace urgente y necesario transformar y reajustar sus estructuras organizacionales desde sus culturas internas, así proyectar con compromiso una cultura ambiental que coadyuve en la construcción de sociedades sostenibles.

La situación ambiental actual está exigiendo a las universidades que fortalezcan sus funciones sustanciales de docencia, investigación y extensión, así como la gestión, como parte importante de la solución a los diversos problemas que atentan contra la sostenibilidad. En este sentido, Tilbury (2008:30) afirma que “cada vez son más las instituciones de educación universitaria que se preocupan por desarrollar procesos gerenciales para contribuir a una economía más verde y a un futuro más sustentables”.

Ante esta realidad, Venezuela e Iberoamérica en general, según el informe de la Red de Indicadores de Sostenibilidad Universitaria (RISU, 2014), aún tienen como tarea pendiente la gestión ambiental en sus funciones sustanciales. Es necesaria la transformación universitaria, motivada entre otras cosas a que algunas carecen de estrategias para prevenir, reducir y eliminar el impacto ambiental negativo que se deriva de su propia actividad institucional. Esto se transforma en un problema ético, por la falta de coherencia entre la producción científica y tecnológica que apunta a resolver situaciones con criterios de sostenibilidad y lo que se hace al interior de las instituciones. Se puede afirmar entonces que las universidades del siglo XXI necesitan reformularse y replantearse en sus estructuras para poder dar respuestas concretas a su entorno y a las políticas de desarrollo que la sociedad demanda. Para ello es necesario conocer la cultura ambiental existente a fin de reflexionar y transformarla, así impulsar la gestión universitaria responsable con el planeta y las futuras generaciones.

## CULTURA, GESTIÓN UNIVERSITARIA Y FILOSOFÍA DE GESTIÓN EN LA UCLA

En esta investigación se abordan tres aspectos teóricos relacionados con ambiente, tales como: cultura, gestión universitaria y filosofía de gestión en la UCLA; bases para caracterizar su cultura ambiental.

### Cultura ambiental

Existen numerosos términos asociados a cultura (cultura de masas, patrimonio cultural, identidad cultural, etc.), sin dotar a la misma, a menudo, de un contenido concreto y único. Pero Geertz (1957:32), refiere que “la cultura es la trama de significados en función de la cual los seres humanos interpretan su existencia y experiencia, así mismo como conducen sus acciones; la estructura social (sociedad) es la forma que asume la acción, la red de relaciones sociales realmente existentes”. Entonces, podemos discernir que la cultura posee aspectos que le son propios en un sistema integrado donde se posee siempre un código simbólico y está compuesta por categorías, posee diferentes niveles de conocimiento, tanto explícitos como implícitos, y tiene una gran capacidad de adaptabilidad: está constantemente cambiando.

Para la Unesco (1982), la cultura da al ser humano la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace del individuo, seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. Al interpretar diversos autores se pueden caracterizar algunos elementos comunes a ser considerados para describir la cultura. Para Rodríguez (2007) y Vallenilla (2006) hay elementos coincidentes como: **Valores**, vistos como pensamientos previos a las creencias con una significación positiva para el ser humano, resultan ser fuerzas impulsoras de la acción; **Normas**, se asumen como expresiones estratégicas que se comparten y asimilan condicionando la conducta; **Creencias**, asumida como los pensamientos arraigados y compartidos por un grupo social. Por otra parte, para Schein (1988), son las **Actitudes** tendencias positivas/negativas del clima psicosociológico con respecto a alguien o a algo, y predicen la tendencia de la actuación. Y por último, se asumió el factor de **Transmisibilidad** de la cultura, siendo Siliceo y otros (1999) y Geertz (1973) los que señalan que se hereda por la capacidad de ser enseñada y aprendida, por mecanismos distintos a la herencia biológica.

Para Bayón (2003) la sociedad y la naturaleza constituyen un sistema de influencias recíprocas, donde la sociedad se expresa a través de la cultura y condiciona el impacto humano. Plantea entonces que cada grupo social debe desarrollar una cultura ambiental para contribuir a los cambios en la concepción del ser humano sobre sí y de su lugar en el mundo. Se puede decir que ésta determina la manera de pensar, sentir y actuar del individuo con relación al lugar que ocupa.

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo, celebrada en Río en 1992, uno de los aspectos más discutidos fue la formación en valores y el desarrollo de acciones sociales en torno a una sana convivencia entre la humanidad y el ambiente, asuntos aún vigentes. Al respecto, Trestini y otros (2009:61) afirman que al hablar de ambiente se deben considerar valores ambientales, éticos y estéticos. Los mismos autores señalan la responsabilidad como un valor ético de gran importancia, entendido como “asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada”.

Considerando al ser humano social como integrante de una institución, encontramos que se habla de cultura organizacional, la cual se refiere “a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, que distingue a una organización de las otras” (Robbins, 1999:525). Se fundamenta en los valores, las creencias y los principios compartidos por los directivos e integrantes de una institución, y también en el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de soporte a la gestión. Por otra parte, “la cultura organizacional puede potenciar, pero también limitar, el desarrollo de los individuos y de la propia institución” (Rivas, 1993:34). De ella depende que los líderes puedan hacer llegar a todos los miembros del grupo los principios y actitudes que definen la cultura de la institución. Es por ello que éstos deben jugar un papel activo en el proceso de transición hacia una gestión institucional que cumpla con las metas organizacionales en ambiente y sostenibilidad.

### **Gestión Ambiental Universitaria**

Gabaldón (2004) expresa que algunos autores adoptan una acepción amplia del término gestión ambiental, como un proceso permanente de aproximaciones sucesivas en el cual diversos actores públicos y de la sociedad civil desarrollan un conjunto de esfuerzos específicos con el propósito de preservar, restaurar, conservar y utilizar de manera sostenible los recursos del ambiente.

En este sentido, Torres, citado por Delgado (2004:55), señala que para la transformación de la gestión universitaria “cada comunidad universitaria tendrá que decidir y asumir responsabilidades y consecuencias del rumbo que seleccione para reformarse parcialmente o integralmente en virtud de sus urgencias, recursos, receptividad al cambio y compromiso de trabajo de sus integrantes”. Cabe entonces entender que las universidades requieren transformarse como acto de responsabilidad ante la realidad ambiental como problema latente.

Ahora bien, la gestión universitaria se debe impregnar de responsabilidad ambiental bajo un enfoque de sostenibilidad, como aspecto fundamental de la planificación estratégica. Responder a los problemas existentes en la sociedad de forma proactiva, con el fin de lograr los objetivos organizacionales. Para ello

se hace necesario abordar la cultura organizacional de las universidades, ya que es la médula espinal de cualquier institución que quiera llegar al éxito. Desde esta perspectiva, las universidades necesitan dirigir sus esfuerzos a transformar la cultura organizacional para la producción de una sólida gestión ambiental, orientada a la ejecución y formación en competencias ambientales que les permita a todos los involucrados establecer un comportamiento ético. Particularmente, el individuo que ocupa cargos gerenciales conduce los objetivos y metas institucionales desde su propio convencimiento, e influye con su comportamiento en el quehacer universitario.

El término de coherencia en el contexto educativo es entendido por Salazar y Herrera (2007) como aquellos conceptos asumidos que se ven de una manera visible en el esquema figurativo que reproduce el grupo social, esta actitud permite trascender al ser compartido y aprendido. Al respecto, Juaneda y González (2007) señalan que el compromiso surge en el vínculo de un individuo a una organización, visto como una actitud que se expresa a través de un sentimiento que le condiciona el comportamiento en la misma.

Aun cuando los pasos han sido lentos en las universidades iberoamericanas, han logrado incorporar criterios ambientales y de sostenibilidad en la docencia, en la investigación, en los sistemas de gestión y en las políticas institucionales, tanto internas como de vinculación con la sociedad (RISU, 2014). Sin embargo, aún son necesarias acciones que coadyuven a fortalecer la gestión ambiental responsable con la participación de todos sus miembros. El espacio universitario es fundamental para crear conciencia sobre la importancia estratégica de actuar con responsabilidad ambiental, generar soluciones desde su gestión, propiciando nuevas conductas y modelos a seguir por sociedades sostenibles (Hidalgo, 2012). Vallaey y otros (2009:23) consideran el tema ambiental como algo implícito en la responsabilidad social universitaria y explican que "...necesita tener su legítimo lugar entre los mismos principios rectores de la universidad y obtener el compromiso firme de sus máximas autoridades". También señalan que "...identificar y compartir la misión, visión y valores de la universidad permite: Desarrollar una cultura organizacional basada en valores que identifiquen y ubiquen a las personas dentro de la institución, diferenciándose de otras universidades" (Vallaey y otros, 2009:34).

En el caso particular de la UCLA, ésta cuenta con avances importantes para impulsar la gestión ambiental. Desde el año 2004 se declara la sensibilización ambiental como parte de la formación integral de futuros profesionales y en el 2006 se formó una Comisión de Ambiente que ha impulsado acciones, incluyendo las políticas ambientales que hoy la rigen. En su filosofía de gestión (UCLA, 2011) se da paso a la dimensión ambiental en el direccionamiento estratégico institucional.

## METODOLOGÍA

El estudio se sustentó en el paradigma interpretativo de la realidad en forma cualitativa, en forma documental y de campo, asumiendo como sujetos de investigación dos niveles gerenciales de la universidad para caracterizar la cultura ambiental en la UCLA, Barquisimeto, estado Lara, Venezuela. El mismo se realizó en tres etapas, abordando los mandos gerenciales medios y altos de la estructura organizacional correspondiente a cinco (5) sujetos del Consejo Universitario (Vicerrectores y Decanos) y a siete (7) sujetos, Directores y Coordinadores.

La primera consistió en la elaboración de la guía de entrevista considerando fundamentos teóricos de cultura y gestión ambiental universitaria que permitieron develar las características de la cultura ambiental en la UCLA, asumiendo las 11 dimensiones de gestión asumidas por RISU (2014), es decir, política de sostenibilidad, sensibilización y participación, responsabilidad socio ambiental, docencia, investigación y transferencia, urbanismo y biodiversidad, energía, agua, movilidad, residuos y contratación responsable.

La segunda etapa correspondió al trabajo de campo para concertar y realizar las entrevistas, con un registro de audio para facilitar la transcripción. La entrevista a profundidad, según Martínez (2004), es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con la metodológica cualitativa, señalando que el objetivo último del recurso de la entrevista en la investigación social es dar cuenta de los procesos sociales a través del análisis de casos ejemplificadores desde lo real concreto como totalidad. Ander-Egg (1982:226) expresa que “la entrevista en profundidad consiste en una conversación entre dos personas por lo menos; entrevistador y entrevistado dialogan con arreglo a ciertos esquemas o pautas acerca de un problema o cuestión determinada”, que en este caso se apoyó de la guía de entrevista.

La tercera etapa implicó el análisis de los resultados para la categorización en función de los elementos emergentes de las entrevistas según el nivel gerencial y los elementos de cultura asumidos para la investigación. Mediante un arreglo matricial se ordenaron las categorías emergentes, como consecuencia de la riqueza de los contenidos que se derivaron de las entrevistas aplicadas, sometiendo los datos originales a un primer y segundo nivel de abstracción.

De igual manera, de acuerdo a la naturaleza de la investigación, las categorías emergentes fueron sometidas a la triangulación para ayudar al ordenamiento de ideas y generar las descripciones de cada categoría. Martínez (2004:47), señala que: “La triangulación es un procedimiento muy poderoso de contraste, a través de éste el investigador interpretativo contribuye a lograr la credibilidad de sus estudios”. Para Cisterna (2005) “la triangulación es la acción de la reunión y cruce

dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio, surgida de una indagación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación”. En tal sentido, cada categoría fue contrastada con los aspectos filosóficos y normativos definidos por la universidad en la visión, misión, políticas institucionales, acciones y modelo educativo; así como con diversos autores y las definiciones de la gestión ambiental para construir universidades sostenibles según el informe RISU (2014).

## RESULTADOS

Los resultados son presentados en una serie de categorías emergentes del análisis para cada elemento de cultura asumido: normas ambientales y/o sostenibilidad, actitudes en pro del ambiente, creencias sobre la gestión ambiental, valores ambientales y transmisibilidad. En cada caso se presenta una tabla según las dimensiones referidas por el instrumento RISU (2014) para universidades sostenibles, así como las categorías coincidentes entre ambos niveles gerenciales (TODOS); el nivel de Consejo Universitario (CU) y el nivel de Directores y Coordinadores (DyC). Se presenta el análisis de las categorías más relevantes para TODOS y en forma comparativa para aquellas categorías diferenciales entre los dos niveles gerenciales.

### **Elemento de cultura: NORMAS AMBIENTALES Y/O SOSTENIBILIDAD**

En este elemento de cultura, se develaron categorías que se muestran en la tabla N° 1, para las 11 dimensiones de la gestión universitaria (RISU, 2014), según el nivel gerencial. En negrita se muestran las más resaltantes de las categorías emergentes, que se describen como: Inserción de la dimensión ambiental, Comisión de Ambiente, Gestores de los asuntos ambientales, Marco Legal, Espacios para la preservación y Alianzas institucionales.

#### INSERCIÓN DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL (DA)

Aun cuando la universidad cuenta con un marco normativo que incluye la dimensión ambiental en sus diversas funciones, asumido desde su filosofía de gestión (UCLA, 2012a), en su modelo educativo y en un cuerpo de políticas ambientales (UCLA, 2012c), los gerentes desconocen los contenidos de los mismos. En el proceso de entrevistas se hizo mención a la inclusión de la dimensión ambiental en la institución, sin referir los documentos que lo rigen y reconociendo su existencia únicamente para la dimensión de currículo. En la UCLA existe una debilidad en el empoderamiento de los documentos que rigen el quehacer universitario, afectando la cultura ambiental.



## COMISIÓN DE AMBIENTE (CA)

En la filosofía de gestión (UCLA, 2012a) se reconoce la existencia de la CA, la cual funciona en forma interdecanatos. En ambos niveles gerenciales se evidencia la importancia de la CA y en el nivel de gestión DyC se manifestó la necesidad de la jerarquización de esta comisión en la estructura organizacional de la institución, que en la actualidad se encuentra adscrita al Vicerrectorado Académico.

## GESTORES DE LOS ASUNTOS AMBIENTALES

La CA emergió como la principal responsable de la gestión ambiental universitaria (GAU), así como otros entes específicos según la dimensión abordada, pero los actores institucionales se encuentran desarticulados; atendiendo los asuntos ambientales sin concepción holística. Particularmente en el cumplimiento de las políticas para avanzar en la GAU se responsabiliza a la CA y los grupos organizados, así como en la dimensión de currículo se concentra la gestión en la Comisión Central de Currículo y la CA. La Dirección de Extensión es señalada en la dimensión de responsabilidad social (RS), por la actuación hacia los actores sociales externos, sin asumir las implicaciones de la RS en las acciones universitarias internas, como: inclusión de grupos minoritarios y con discapacidad; así como salud laboral, prevención de riesgos, equidad de género, entre otras señaladas por RISU (2014).

Otro ente que emergió con su responsabilidad específica fue la Dirección de Investigación a través del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico, con la existencia de líneas de investigación en los temas ambientales. La dimensión de biodiversidad se relacionó con la labor desempeñada por la Comisión de Ornato, sin hacer referencia a la Dirección de Planta Física en los asuntos de urbanismo. Otra dimensión sobre la cual se responsabiliza a la CA fue la referida al ahorro energético, aun cuando según memorándum rectoral divulgado en febrero del 2010, desde esa fecha fue nombrada la Comisión del Grupo de Gestión de Energía Eléctrica para la UCLA. La sensibilización y participación en asuntos de ambiente y sostenibilidad recae en la CA y las cátedras libres existentes.

A pesar de la evidente problemática de agua y residuos en diversas áreas de la UCLA, no se evidenció cuáles son los entes responsables del manejo de los mismos, refirieron acciones puntuales realizadas por algunos actores institucionales. En las contrataciones responsables se asume la Dirección de Servicios Generales como la responsable, aun cuando se considera que dependen directamente del gobierno central.

**Tabla N° 1**  
**Categorías emergentes en el elemento de cultura:**  
**normas, ambientales y/o sostenibilidad**

Dimensiones de la gestión (RISU)/ Nivel gerencial	Todos	Consejo Universitario (CU)	Directores y Coordinadores (DyC)
Política de ambiente o sostenibilidad	Existencia CA interdecanato	Cumplimiento de LOPCYMAT	La DA en el direccionamiento estratégico Alianzas institucionales Formación integral Cátedras libres Grupos organizados
Sensibilización y Participación		Estaciones Experimentales Comisión de Ornato	Alianzas institucionales Cátedras Libres Preuniversitario Necesidad de jerarquización de la CA
Responsabilidad socioambiental		Competencia de Dirección de Extensión Grupos organizados	
Docencia	Incorporación de la DA	Inclusión de la CGSA en todas las funciones Parque Universitario	CGSA en filosofía de gestión y modelo educativo Transversalidad de la DA
Investigación y Transferencia	Existencia de CDCHT Prioridad de la UCLA	Bioética como lineamiento	Líneas de investigación La DA no es requisito
Agua	Designación de responsabilidades		
Urbanismo y Biodiversidad		Preservación de la biodiversidad Comisión de Ornato	Alianzas institucional Necesidad de jerarquización de la CA
Energía	Ahorro energético obligatorio Iniciativas de ahorro energético		Alianzas institucionales
Residuos		Gestiones con entes externos	Alianzas institucionales
Movilidad	Gestiones con entes externos		
Contratación responsable	Reglamentación y autorización centralizada	Necesidad de políticas de Estado	Responsabilidad de SG Buscar equilibrio costo/beneficio

Elaboración propia.

## MARCO LEGAL

Existe limitado reconocimiento, por parte de los gerentes de la UCLA, sobre el amplio marco legal ambiental venezolano que se debe cumplir para la búsqueda de la sostenibilidad universitaria y responsabilidad ambiental. Como ley que sustenta la GAU sólo en el nivel gerencial de CU fue mencionada la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). Se hizo mención al cumplimiento por parte del sector de salud de lineamiento de bioética, ignorando la obligatoriedad que emana la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2014) sobre la conformación de los Comités de Bioética y Bioseguridad como ente aval en las universidades para los proyectos de investigación en todas las

áreas disciplinarias. Se asume que las contrataciones responsables, dependen del gobierno central por la existencia de reglamentos y autorizaciones centralizadas, donde la universidad no interviene.

Aun cuando existe un amplio marco legal en temas, como: agua, biodiversidad, energía, residuos y movilidad, entre otros, no fue reconocido su cumplimiento.

## ESPACIOS PARA LA PRESERVACIÓN

Particularmente existe por parte del nivel gerencial CU el reconocimiento que la UCLA cuenta con espacios que preservan biodiversidad, como: Parque Universitario “XXV Aniversario de la UCLA” en el Núcleo Héctor Ochoa Zuleta; y estaciones experimentales en Torrellero y San Francisco, que también son espacios para actividades de docencia, investigación y extensión. Existen otras unidades experimentales que no fueron mencionadas en ninguno de los niveles gerenciales, principalmente dedicadas a la piscicultura y a la agroecología.

## ALIANZAS INSTITUCIONALES

En la UCLA existen alianzas institucionales en dimensiones como: políticas de sostenibilidad; urbanismos y biodiversidad; energía y residuos; representan un marco normativo de gestión relevante para el nivel DyC, donde se encuentra la Dirección de Cooperación y Relaciones Interinstitucionales. Particularmente TODOS señalaron que la UCLA apoya su gestión en alianzas institucionales para la solución de problemas puntuales en las dimensiones de residuos y movilidad, siendo esta última en respuesta a la crisis de transporte que vive la universidad. Sin duda se cumple con lo señalado por Delgado (2004) sobre que las alianzas y redes resultan ser una fortaleza para enfrentar retos ante nuevas realidades del mundo cambiante.

## **Elemento de cultura: ACTITUDES EN PRO DEL AMBIENTE**

En este elemento de cultura, se develaron categorías que se muestran en la tabla N° 2, para las 11 dimensiones de la gestión universitaria (RISU, 2014), según el nivel gerencial. En negrita se muestran las más resaltantes de las categorías emergentes, que se describen como: **Esfuerzos en la inserción de la Competencia Genérica Sensibilidad Ambiental**; **Contextualización de la Gestión Ambiental**; **Iniciativas para el manejo ambientalmente responsable**; **Seguridad Laboral**; **Conservación de la Biodiversidad**; **Divulgación y formación ambiental**; **Comisión de Ambiente como ente promotor**; **Resistencia al cambio**; **Falta de compromiso**; **Falta de coherencia**; y **Desconocimiento de asuntos ambientales**.

## ESFUERZOS EN LA INSERCIÓN DE LA COMPETENCIA GENÉRICA SENSIBILIDAD AMBIENTAL (CGSA)

Una categoría evidente de la UCLA en TODOS los niveles estuvo representada por los avances que se realizan para lograr la inserción de la CGSA, esto como respuesta al modelo educativo aprobado (UCLA, 2012c), y como resultado mancomunado entre la Comisión Central de Currículo y la CA. Sin duda representa una actitud favorable para lograr la formación de profesionales con sensibilidad ambiental, tal como corresponde a las universidades ante la necesidad de buscar soluciones a la crisis planetaria. En este sentido el nivel gerencial DyC señala la disposición al cambio por parte del personal docente de las nuevas carreras de formación profesional que oferta la institución.

## CONTEXTUALIZACIÓN DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

En TODOS los niveles gerenciales se evidenció que la UCLA históricamente ha dado respuesta a la realidad de su entorno, aspecto que realza su compromiso con el asunto ambiental regional. La filosofía de gestión plantea entre los principios fundamentales de la institución a la ética, como las “Costumbres de vida que responden a consideraciones sociales, las cuales requieren suplir las necesidades y expectativas que demanda el Estado, la sociedad y su propia comunidad” (UCLA, 2011:8).

## INICIATIVAS PARA EL MANEJO AMBIENTALMENTE RESPONSABLE

Aun cuando se evidencian diversos problemas ambientales en la UCLA, se reconoce a nivel de TODOS los niveles gerenciales la existencia de iniciativas en el manejo de residuos, agua y ornato. También se destacan, en el momento puntual de esta investigación, iniciativas para el uso racional del transporte, esto como respuesta a la crisis. Emergió también, en la dimensión de energía, el ahorro inducido por falta de reposición de equipos, más que por conciencia o política.

## SEGURIDAD LABORAL

Las políticas de seguridad laboral, que cuentan con un marco legal, debían ser un elemento emergente en todos los actores, sin embargo solo fue señalado en el nivel gerencial del CU. Esto representa una contradicción en función de los esfuerzos que actualmente se hacen para el cumplimiento de normas desde el Comité de Higiene y Seguridad Laboral en la UCLA, en forma conjunta con el Departamento de Adiestramiento.

## CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Aun cuando se ve limitada la dimensión de biodiversidad al simple manejo de áreas verdes, se evidenció en TODOS los niveles gerenciales que existe un abordaje académico del tema de la biodiversidad (según la naturaleza de la carrera). Sin embargo, el nivel gerencial de CU realizó la conservación de la biodiversidad de manera específica por la existencia del Parque Universitario y Estaciones Experimentales de la UCLA. Sin duda en la institución existen diversas experiencias relacionadas con la conservación de la biodiversidad, siendo alguna de ellas el Centro Demostrativo de Tecnologías Agroecológicas (UNEP, 2016); y participación en continuas actividades de reforestación.

## DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN AMBIENTAL

Ambos niveles gerenciales reconocieron la existencia de actividades para promover conciencia ambiental, a través de la divulgación, denuncia de problemas ambientales y temas puntuales. Se develó que la CA hace esfuerzos en la formación ambiental de docentes, administrativos y obreros, tal como se evidencia en diferentes noticias (UCLA, 2015a; 2015b).

## COMISIÓN DE AMBIENTE COMO ENTE PROMOTOR

A nivel gerencial del CU existió el reconocimiento que la CA es la principal promotora de los asuntos ambientales y proyecta la dimensión ambiental hacia el entorno de la universidad. Igualmente el nivel gerencial DyC valora el esfuerzo de la CA como ente sensibilizador y de participación de los asuntos ambientales en las dimensiones de investigación, agua y residuos.

## RESISTENCIA AL CAMBIO

TODOS los niveles gerenciales señalaron que existe dificultad para avanzar en los diversos temas ambientales, producto de la resistencia al cambio por parte de los actores universitarios, aspecto señalado para los docentes de la UCLA por Hidalgo (2012). Particularmente el nivel gerencial DyC señaló que existen excusas ante el poco avance de los asuntos ambientales, producto de que algunos actores no consideran a lo ambiental como prioridad, y otros lo explican porque la actuación se centra en lo urgente y no en lo importante.

**Tabla N° 2**  
**Categorías emergentes en el elemento de cultura:**  
**actitudes en pro del ambiente**

Dimensiones de la Gestión (RISU)/ Nivel Gerencial	Todos	Consejo Universitario (CU)	Directores y Coordinadores (DyC)
<b>Política de ambiente o sostenibilidad</b>	<b>Gestión sustentada en la realidad local</b>	Trabajo de autogestión Desconocimiento de la existencia	<b>Manejo de agua</b> , tema de clima y <b>eficiencia energética</b> . <b>Lentitud de gestión</b> Integración de funciones <b>Trabajo interdisciplinario</b> <b>Falta de compromiso</b> Promoción y divulgación de la CGSA Resistencia al cambio <b>Falta coherencia</b>
<b>Sensibilización y Participación</b>	<b>Manejo de residuos</b> <b>Resistencia al cambio</b>	Promover consciencia ambiental <b>Actividad de ornato, reforestación y seguridad laboral</b> <b>Conservación de la biodiversidad</b>	<b>Diversidad de actividades ambientales</b> <b>Comisión de ambiente como ente promotor</b> <b>Avance de inserción de la CGSA</b> Divulgación ambiental
<b>Responsabilidad socioambiental</b>		<b>La CA promotora de los asuntos ambientales</b> <b>La CA proyecta la DA</b> <b>No se hace nada</b>	<b>Solución de problemas comunitarios</b> Se denuncian problemas ambientales
<b>Docencia</b>	Articulación de CA y CC <b>Avance de inserción de la CGSA</b> Diversidad de estrategias educativa para la inserción	No se hace nada	<b>Disposición al cambio en las nuevas carreras</b>
<b>Investigación y Transferencia</b>	Sensibilidad actual ante el DA	Desconocimiento del tema	Entes impulsores de la DA: DICORI y CA
<b>Agua</b>	<b>Implementación de estrategias para uso racional</b>		<b>Sensibilización por la CA</b> <b>Desconocimiento del tema</b> <b>Falta coherencia</b>
<b>Urbanismo y Biodiversidad</b>	Abordaje académico de la biodiversidad <b>Manejo limitado de ornato</b>	Desconocimiento del tema	<b>DA no es prioridad</b> Lo urgente priva sobre lo importante <b>Falta de compromiso</b>
<b>Energía</b>	<b>Ahorro inducido por falta de reposición de equipos</b>		<b>Actitud ambiental personal</b> <b>Desconocimiento del tema</b> Divulgación en diversas temáticas ambientales
<b>Residuos</b>	<b>Manejo de residuos</b> (clasificación, reuso, reciclaje) <b>Desconocimiento de procedimientos</b>	Reuso académico de desechos biológicos	<b>CA realiza entrenamiento a personal de mantenimiento</b>
<b>Movilidad</b>	<b>Uso racional de transporte</b>		Gestión institucional limitada Falta de criterios gerenciales Desconocimiento de problemática
<b>Contratación responsable</b>	<b>Desconocimiento de procedimientos</b>		<b>Relación presupuesto/ racionalización</b>

Elaboración propia.

## FALTA DE COMPROMISO

La falta de compromiso por parte de los actores universitarios fue un sentir común en el nivel gerencial de DyC, siendo evidente en la dimensión de políticas de ambiente y/o sostenibilidad y particularmente en la de urbanismo y biodiversidad, representando una debilidad para avanzar en la GAU.

## FALTA DE COHERENCIA

La falta de coherencia en la actuación ambiental universitaria fue un factor común señalado por el nivel gerencial DyC, siendo evidente en la dimensión de políticas de ambiente y/o sostenibilidad y particularmente en la de agua. Se señaló la falta de modelaje ambiental como responsable en sus propios campus, dificultando mostrar a la sociedad y la comunidad universitaria en particular experiencias positivas de GAU.

## DESCONOCIMIENTO DE ASUNTOS AMBIENTALES

Esta categoría se presentó en casi todas las dimensiones y fue reconocida por ambos niveles gerenciales, resulta ser una debilidad para la GAU si los gerentes desconocen lo que ocurre con ciertos factores ambientales que determinan el funcionamiento de la UCLA. En el discurso se devela desconocimiento en procedimiento, marcos normativos y actores responsables sobre asuntos como manejo de residuos, urbanismo y biodiversidad, energía, agua y contrataciones responsables.

## **Elemento de cultura: CREENCIAS SOBRE LA GESTIÓN AMBIENTAL**

En este elemento de cultura, se develaron categorías que se muestran en la tabla N° 3, para las 11 dimensiones de la gestión universitaria (RISU, 2014), según el nivel gerencial. En negrita se muestran las más resaltantes de las categorías emergentes, que se describen como: comisión de ambiente como ente responsable de la GAU, actuación ambiental según la disciplina, visión naturalista de ambiente, factores externos que perjudican la gestión, situación país como limitante y temas complejos.

## COMISIÓN DE AMBIENTE COMO ENTE RESPONSABLE DE LA GAU

Una categoría evidente de la UCLA para TODOS los niveles gerenciales se refirió a los alcances de la CA para lograr una universidad sostenible, se cree que la misma debe tener actuación en todas las dimensiones de gestión ambiental,

excepto en el de contrataciones responsables. Esta creencia representa una debilidad para avanzar en la gestión ambiental, cuando se piensa en las funciones en forma equivocada; una porque la dimensión ambiental es un tema transversal que les compete a todos los actores, tal como lo señala la Ley Orgánica del Ambiente (2006) cuando nombra la corresponsabilidad como elemento de la gestión ambiental. Por otra parte, la CA no cuenta con una conformación organizacional que le permita actuar en los diferentes ámbitos, su posición de adscripción al vicerrectorado académico limita la actuación hacia todo el quehacer universitario. Aun cuando cuenta con una organización interdecanato, carece de una oficina y apoyo administrativo básico para su gestión.

En este sentido, para avanzar es importante definir en la estructura organizativa los compromisos de actuación de sus actores. En relación a este punto la mayoría de las universidades iberoamericanas que cuentan con una dirección de asuntos ambientales su nivel de adscripción es en el órgano superior y con apoyo administrativo para su gestión.

## ACTUACIÓN AMBIENTAL SEGÚN LA DISCIPLINA

En diversas dimensiones emergió que la actuación ambiental está condicionada por el área disciplinar, asunto que es una gran limitante para involucrar con corresponsabilidad ambiental a todos los actores de la comunidad universitaria. Es necesario avanzar en la concepción holística, compleja e integral sobre ambiente, dirigida a los actores gerenciales. Al respecto Hidalgo (2012:142) sostiene que "...para asumir un compromiso con la educación integral del futuro profesional y particularmente con la CGSA incluida en la UCLA es necesaria una actuación más allá de lo disciplinar". La crisis ambiental planetaria afecta a todos y su abordaje es de carácter interdisciplinar.

## VISIÓN NATURALISTA DE AMBIENTE

Se evidenció a lo largo del discurso de los gerentes de la UCLA una visión naturalista de ambiente, entendido como aquello que tiene que ver de manera única con las acciones de conservación de la naturaleza. Al respecto Hidalgo (2012:92) describe para docentes de esta misma institución diversas percepciones de ambiente, y la más dominante fue la Naturaleza en Equilibrio que explica como un sistema natural (biótico y abiótico) que nos rodea; y "...da a entender una posición contempladora de lo natural sin implicación directa sobre la dimensión social, se vislumbran distantes del compromiso de actuación cotidiana y de responsabilidad". Ciertamente esta creencia limitada del concepto de ambiente evita la integralidad y complejidad de sus implicaciones a la hora de plantear acciones para la gestión ambiental.



**Tabla N° 3**  
**Categorías emergentes en el elemento de cultura:**  
**creencias sobre la gestión ambiental**

<b>Dimensiones de la gestión (RISU)/ Nivel gerencial</b>	<b>Todos</b>	<b>Consejo Universitario (CU)</b>	<b>Directores y Coordinadores (DyC)</b>
<b>Política de ambiente o sostenibilidad</b>	<b>Responsabilidad de gestión ambiental: CA</b> Visión naturalista de ambiente La GA la ejerce personal de alto nivel académico	Responsabilidad de gestión ambiental: Planificación Universitaria	<b>Actuación según naturaleza de la carrera</b> Crisis universitaria <b>Situación país</b>
<b>Sensibilización y Participación</b>	<b>CA como ente promotor de gestión ambiental</b>	Enfoque ecologista <b>Cambiar paradigmas</b>	<b>Situación país</b> <b>Lo ambiental como respuesta a la crisis</b>
<b>Responsabilidad socioambiental</b>	Tema de extensión <b>Lo ambiental en el currículo según la naturaleza</b>	Visión naturalista.	<b>La extensión debe incluir lo ambiental</b>
<b>Docencia</b>			Situación país Ambiente como sustento de vida <b>CA responsable de organizar actividades</b>
<b>Investigación y Transferencia</b>	Depende de la disciplina		Ausencia de visión holística Asociada a poco rigor científico y equipos sofisticados
<b>Agua</b>	Escasez afecta la academia	Factores que afectan la disponibilidad: Crecimiento poblacional y aducción	Irresponsabilidad gerencial <b>Situación país</b>
<b>Urbanismo y Biodiversidad</b>	Intervenciones externas que perjudican		La infraestructura tiene limitaciones <b>El trabajo con biodiversidad depende del tipo de decanato</b> <b>Invasiones</b> <b>Situación país</b>
<b>Energía</b>		Problema energético por causa ambiental <b>Responsabilidad de la CA</b>	
<b>Residuos</b>	El manejo es complejo Dificultades en el manejo de desechos tóxicos y biológicos	Desechos tóxicos según decanato Conocimiento no diferenciado entre reciclaje y reuso	Reciclaje de papel por situación presupuestaria <b>Esfuerzos de la CA</b> Incumplimiento de protocolos <b>Situación país</b>
<b>Movilidad</b>		<b>Problema complejo</b>	Apoyo externo determinante
<b>Contratación responsable</b>			<b>Es un asunto de Servicios Generales</b>

Elaboración propia.

## FACTORES EXTERNOS QUE PERJUDICAN LA GESTIÓN

En la realidad siempre existen factores externos que resultan ser amenazas, en este caso los gerentes creen que la gestión ambiental en actividades docentes y manejo de biodiversidad se ve limitada por factores como: escasez de agua y con

ello el crecimiento poblacional y problemas en la aducción del recurso. Particularmente el nivel gerencial DyC considera que la biodiversidad y urbanismo universitario se ve afectado por las constantes amenazas de invasión. Sin duda estos factores son importantes a la hora de lograr resultados, pero también es evidente en la institución la falta de iniciativas técnicas sencillas para mostrar una gestión ambiental eficiente con el recurso agua, biodiversidad y urbanización.

### SITUACIÓN PAÍS COMO LIMITANTE

Una categoría que emergió en el nivel gerencial DyC en la mayoría de dimensiones fue la situación país como amenaza a la GAU, entendiendo ésta como la situación política y económica que vive el país. Entonces explican que la circunstancia hace difícil aplicar políticas de sostenibilidad cuando la universidad no se puede sostener; la sensibilización y participación en asuntos ambientales se ve limitada; y avanzar en la inclusión de la CGSA en la docencia se ve afectada por la desmotivación de los docentes. Igualmente expresaron que el manejo adecuado de recursos agua, biodiversidad, residuos y urbanismo se ve amenazado por la situación país.

En el discurso de los gerentes se evidenció como creencia que las acciones de ahorro de recursos y energía son respuesta a la crisis; más que ser vistas como uso eficiente (por aplicar acciones de reuso) son explicadas como castigo y única salida. Esto preocupa al entender que al superar la crisis, coyuntural sentida, se continuaría con los manejos insostenibles e irresponsables sobre los recursos. La crisis vista por Einstein, reseñada por Roger (2013), puede ser vista como una circunstancia que paraliza a una sociedad, haciéndola dueña de ella y no a la sociedad dueña de las soluciones; pero también puede ser una oportunidad para que emerja lo mejor de cada ser desde su inventiva, creatividad y motivación a superarla.

### TEMAS COMPLEJOS

Dos dimensiones fueron explicadas como situaciones complejas de solucionar: los residuos y los desechos tóxicos y biológicos. Los mismos representan un grave problema aun no resuelto para algunos espacios de la UCLA. La movilidad resultó ser una dimensión de alta complejidad para los gerentes del nivel de CU. En forma general, la gestión ambientalmente responsable debe tener un abordaje desde la complejidad, para desarrollar acciones preventivas, remediales, educativas, técnicas, normativas, entre otras, para ser solucionadas.

### **Elemento de cultura: VALORES AMBIENTALES**

El resultado en lo referente a valores como parte de la cultura, resultó ser muy pobre en comparación con los otros elementos de cultura, tal como se muestra en

la Tabla N° 4 donde se omitieron las dimensiones que no tenían categorías. Emergieron como categorías: participación, corresponsabilidad ambiental y conciencia ambiental. Resultó que lo estético no emergió en los gerentes. Por otra parte, tampoco emergieron los valores asumidos en la filosofía de gestión universitaria (UCLA, 2012b), que son: responsabilidad, honestidad, equidad, solidaridad y respeto, ni tampoco aquellos valores complementarios que tienen mucha relación con los GAU, como son: coherencia, cooperación, prudencia y sostenibilidad.

## PARTICIPACIÓN

En TODOS los niveles gerenciales se evidenció que existe el reconocimiento que hay participación de la comunidad universitaria en los asuntos de ambiente, pero principalmente recae en la CA y en los grupos organizados estudiantiles, aun cuando en forma puntual se reseña la participación de empleados y obreros, estos últimos principalmente en la dimensión de residuos. Para la UCLA (2012c) representa además un valor que está en la conciencia y en las destrezas de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.

## CORRESPONSABILIDAD AMBIENTAL

A la hora de hablar de políticas de ambiente y/o sostenibilidad TODOS los niveles gerenciales consideraron que el gran valor es la corresponsabilidad ambiental, entendiendo esto como lo expresa la Ley Orgánica del Ambiente (LOA, 2006) en su artículo 4 "...deber del Estado; la sociedad y las personas de conservar un ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado". Esto representa una fortaleza para avanzar en la GAU.

**Tabla N° 4**  
**Categorías emergentes en el elemento de cultura: valores ambientales**

Dimensiones de la gestión (RISU)/ Nivel gerencial	Todos	Consejo Universitario (CU)	Directores y Coordinadores (DyC)
<b>Política de ambiente o sostenibilidad</b>	Corresponsabilidad ambiental Consciencia ambiental	Gestión ambiental Dinámica, histórica,	Impacto interinstitucional
<b>Sensibilización y Participación</b>	<b>Participación de la comunidad universitaria</b>	Consciencia ambiental	
<b>Responsabilidad socioambiental</b>		Consciencia ambiental	
<b>Docencia</b>	Sensibilidad de algunos investigador		
<b>Urbanismo y Biodiversidad</b>			Corresponsabilidad ambiental
<b>Contratación responsable</b>	Cumplimiento de normativa legal		

Elaboración propia.

## CONSCIENCIA AMBIENTAL

La consciencia ambiental, más que un valor existente, se reconoció como una necesidad de incrementarla en los diferentes actores universitarios a través de actividades de sensibilización y formación. Trestini y otros (2009) señalan que para avanzar en los valores ambientales se requiere la consolidación de la consciencia como parte del ser y saber, que impulsa el actuar; reseñan a Piaget, quien considera a la consciencia como el juicio moral de la persona, donde se instalan los preceptos de lo que es bueno o malo.

### **Elemento de cultura: TRANSMISIBILIDAD**

Considerando que la transmisibilidad corresponde a lo que es aprendido por lo que se enseña; principalmente emergieron consideraciones negativas que se transmiten a la comunidad universitaria y evitan el avance, así como la necesidad de alcanzar un comportamiento ambiental ejemplificador en la UCLA. En la Tabla N° 5 se muestran las categorías que emergieron, tales como: necesidad de modelaje, deficiencia financiera y presupuestaria como limitante, problemas ambientales y formación ambiental.

### NECESIDAD DE MODELAJE

Una categoría evidente para TODOS los niveles gerenciales se refiere a la necesidad de modelar un comportamiento ambiental responsable como universidad, así ser coherente entre lo que se puede decir y lo que ve el entorno y la propia comunidad universitaria. Galeano (1998) habla de la fuerza que tiene educar con el ejemplo como una manera de formar o deformar al ser humano. Igualmente Hidalgo (2012:136) dice "...la enseñanza por modelaje es fundamental para dar coherencia a lo que se dice".

### DEFICIENCIA FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA COMO LIMITANTE

La deficiencia financiera y presupuestaria de la universidad resulta para TODOS los niveles gerenciales una condicionante a la hora de cumplir con la GAU. Al respecto Delgado (2004:109) la establece como un factor estratégico que determina la transformación universitaria, "...considerado por algunos autores como el problema más agudo que enfrentan las instituciones de educación superior".

**Tabla N° 5**  
**Categorías emergentes en el elemento cultura de transmisibilidad**

<b>Dimensiones de la gestión (RISU)/ Nivel gerencial</b>	<b>Todos</b>	<b>Consejo Universitario (CU)</b>	<b>Directores y Coordinadores (DyC)</b>
<b>Política de ambiente o sostenibilidad</b>	<b>Deficiencia financiera y presupuestaria</b>		Poco apoyo gerencial <b>Falta de modelaje</b> <b>Formación ambiental del personal</b> Continuidad de proyectos y actores
<b>Sensibilización y Participación</b>	Desarticulación entre actores gerenciales Periodicidad de actividades	<b>Problemas ambientales</b> institucionales escasez de agua y riesgo de incendios <b>Falta de modelaje</b>	<b>Falta de continuidad</b> <b>Formación ambiental del personal</b>
<b>Responsabilidad socioambiental</b>	<b>Modelaje</b>	<b>Modelar lo ambiental</b>	
<b>Docencia</b>			<b>Formar y sensibilizar docentes</b> Es intra y extracurricular
<b>Investigación y Transferencia</b>	Poca investigación con DA		Resistencia a investigación ambiental
<b>Agua</b>	Graves problemas de escasez	<b>Deficiencia financiera y presupuestaria</b>	<b>Falta de modelaje</b>
<b>Urbanismo y Biodiversidad</b>	<b>Deficiencia financiera y presupuestaria</b>		<b>Infraestructura deteriorada</b> <b>Falta de modelaje</b>
<b>Energía</b>	<b>Deficiencia financiera y presupuestaria</b>		<b>Modelaje personal</b>
<b>Residuos</b>			
<b>Movilidad</b>	Deficiencia financiera y presupuestaria Inexistencia de transporte Crisis de transporte Flotas altamente contaminantes		Ausencia de gestión ambiental
<b>Contratación responsable</b>		Suministros insuficientes	

Elaboración propia.

## PROBLEMAS AMBIENTALES

Para TODOS los niveles gerenciales existen problemas ambientales difíciles de solucionar producto de la crisis, que son transmitidos en sus diversas dimensiones a todos los miembros de la comunidad universitaria, como: la escasez de agua, parque automotor contaminante, riesgos de invasión e incendios, entre otros. Son problemas latentes y evidentes en el contexto de la UCLA.

## FORMACIÓN AMBIENTAL

El nivel gerencial DyC reconoció que existen esfuerzos para formar ambientalmente los diversos actores de la comunidad universitaria. Sin embargo, es necesari-

rio que esta acción se fortalezca, como la principal forma de sensibilizar y lograr la participación de todos. Al respecto son diversos los autores que señalan la importancia de la educación ambiental para la transformación de la sociedad. En este sentido la Comisión de Ambiente coadyuva a la sensibilización y formación ambiental de la comunidad universitaria (UCLA, 2015).

## CONCLUSIONES

La cultura ambiental en la gestión de la UCLA, vista desde los gerentes tiene una serie de debilidades que afectan la responsabilidad socio-ambiental que se debe cumplir como institución, así como también, posee algunas fortalezas que permitirán avanzar en la sostenibilidad.

Como elemento normativo de la cultura ambiental en la UCLA existe una serie de documentos rectores que contemplan la inserción de la dimensión ambiental, la cual se hace evidente para la función de docencia y no en las demás funciones, por la falta de empoderamiento de las declaraciones institucionales en el discurso de los gerentes; lo cual limita la gestión ambiental universitaria.


La cultura ambiental en la UCLA se verá fortalecida por la transformación de su estructura organizativa con la inclusión de una unidad en asuntos ambientales que logre tener alcance en sus funciones, permeando toda la gestión universitaria, en forma holística e integrada en todos los temas trascendentes para la sostenibilidad, así como con el marco legal ambiental. Esta unidad permitirá articular las iniciativas que se dan de forma aislada y sin reconocimiento institucional, dejando de ser motivaciones individuales, pasando a formar parte del quehacer cotidiano de la universidad.

Lo actitudinal de la cultura ambiental en la UCLA requiere superar las debilidades, como: resistencia al cambio, falta de compromiso y coherencia para avanzar en el área de la gestión ambiental e impulsar una universidad sostenible capaz de dar respuesta a los asuntos regionales. En tal sentido es necesario definir estrategias para incrementar motivación y conocimiento ambiental, en los diversos actores de la comunidad universitaria.

Las creencias, como: la concepción naturalista, el sesgo disciplinar en los asuntos ambientales y el rol sobredimensionado referido a la Comisión de Ambiente encargada de promover la inserción de lo ambiental en la UCLA; retrasan la gestión institucional para dar respuesta efectiva al desarrollo sostenible. Estas creencias coartan el enfoque holístico con el cual se deben abordar los asuntos ambientales, donde todos los actores requieren asumir responsabilidades acordes a los espacios institucionales que ocupen y la disciplina en la cual se desenvuelven.

También se considera que los factores externos, entre ellos la situación país en crisis, representa una amenaza para solventar problemas ambientales o se consideran como castigo las restricciones de consumo por recortes presupuestarios; para una actuación eficiente y efectiva. Sin omitir la existencia de la situación de conflicto por la cual atraviesa el país y particularmente las universidades, avanzar en los asuntos ambientales requiere superar el pensamiento atomista, y ver la crisis como oportunidad para la transformación universitaria. Es necesario demostrar la capacidad de resolución de problemas, poner en práctica la inventiva y creatividad, para trascender en el alcance de las acciones que se promueven desde el conocimiento científico, tecnológico y formación profesional, acordes a las necesidades futuras.

La UCLA reconoce en su cultura ambiental como valores a la corresponsabilidad y participación, en forma contrastante con la actitud de ver como principal ente responsable de la gestión a la comisión de ambiente de la institución. Existe en este sentido la necesidad de fortalecer la consciencia y conocimiento ambiental de los actores universitarios para una participación efectiva y en respuesta al accionar de políticas institucionales, más que de iniciativas aisladas e individuales.

Fortalecer la gestión ambiental de la UCLA requiere que los gerentes universitarios se involucren y comprometan con el cumplimiento de la filosofía de gestión universitaria, en lo referente a lo ambiental y el desarrollo sostenible que se debe atesorar para las futuras generaciones, transmitiendo una cultura ambiental coherente a la realidad 

## BIBLIOGRAFÍA

- ANDER-EGG, EZEQUIEL (1982). **Técnicas de investigación social**. Humanitas Alicante. Buenos Aires, Argentina.
- BAYÓN, PABLO (2003). **Educación Ambiental: promoción de participación y valores para la transformación social sostenible**. Informe técnico. Resultado 3.3. Instituto de Filosofía, CITMA. La Habana, Cuba.
- CISTERNA, FRANCISCO (2005). **Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa**. Fuente: <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v14/a6.html.pdf> (Consultado el 09-11-15).
- DELGADO, JUAN (2004). **La transformación universitaria como respuesta a los cambios de la contemporaneidad**. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
- GABALDÓN, ARNOLDO (2004). Reseña de “**Gestión ambiental en América Latina y el Caribe. Evolución, tendencias y principales prácticas**” de Manuel Rodríguez Becerra y Guillermo Espinoza. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*. No. 32. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración. Bogotá, Colombia.
- GALEANO, EDUARDO (1998). **Patatas arriba la escuela del mundo al revés**. Libros Tauro. Argentina.
- GEERTZ, CLIFFORD (1957). **Cultural Investigation in the Social Sciences**. Palgrave MacMillan. New York, 10010.USA.
- GEERTZ, CLIFFORD (1973). **Interpretacao das Culturas**. Editorial Zahar. Rio de Janeiro, Brasil.
- HIDALGO, CARELIA (2012). **Transformación de la praxis educativa ambiental universitaria. Caso Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado**. Tesis de Doctorado, UPEL-IPC. Caracas, Venezuela.
- JUANEDA, EMMA y MARÍA GONZÁLEZ (2007). **Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo**. España. Fuente: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf) (Consultado el 21-05-16).
- MARTÍNEZ, MIGUELES (2004). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. Trillas. México.
- NOVO, MARIA (1996). **La educación ambiental. Bases éticas, conceptuales y metodológicas**. Universitat. Madrid, España.



- RED DE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD UNIVERSITARIA (2014). **Resumen Ejecutivo. Definición de indicadores para la evaluación de las políticas de sustentabilidad en universidades latinoamericanas.** Trabajar juntos para progresar juntos. UAM. Madrid, España.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo. Gaceta Oficial N° 38.326 del 26 -07- 2005.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2006). Ley orgánica del ambiente. Gaceta Oficial extraordinaria N° 5.833 del 22-12-2006.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2010). Ley orgánica de ciencia, tecnología e innovación. Gaceta Oficial N° 39.575 del 16-12- 2010.
- RIVAS, LUZ (1993). **Cultura Organizacional.** Universidad de los Andes. Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- ROBBINS, STEPHEN (1999). **Comportamiento Organizacional.** Octava edición. Prentice Hall. México.
- RODRÍGUEZ, RAMON (2007). **Propuesta de modelos culturales orientados a la gerencia de los cambios.** *ACIMED*. Vol. 15. No. 4. pp. 1-16.
- ROGER, RONALDO (2013). **Dejemos entrar al mediador. Suplemento reflexiones.** Centro de Bioética Juan Pablo II. La Habana, Cuba. Fuente: [cbioetica.org/descarga/reflex07.pdf](http://cbioetica.org/descarga/reflex07.pdf) (Consultado el 03-02-16).
- SALAZAR, MERCEDES y MARÍA HERRERA (2007). **La representación social de los valores en el ámbito educativo.** *Investigación y Postgrado.* UPEL, Caracas. Vol. 22. No. 1. pp. 261-305.
- SCHEIN, EDGAR (1988). **La cultura empresarial y el liderazgo; una visión dinámica.** Plaza & Janes Editores. Barcelona, España.
- SILICEO, ALFONSO; DAVID CÁCERES y JOSÉ GONZÁLEZ (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura organizacional.** Hacia una Organización Competitiva. McGraw-Hill. México.
- TILBURY, ANA (2008). **Educación para la Sostenibilidad en la educación post secundaria y superior: Reflexiones a lo largo del viaje.** Diario de Planificación de la Educación Superior, la Sociedad para la Universidad y la Universidad de Planificación de EE.UU. USA.
- TRESTINI, MARIA; TALAVERA, MARLENE e INOJOSA, NELLY (2009).

**Valores Ambientales en la formación axiológica del venezolano (Desde una óptica transversal).** *Revista Educación en Valores.* Vol. 2. No. 12. pp. 48-66.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (1982). **Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales.** Mondiacult. México.

UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME (2016). **Communicating biodiversity at Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.** Fuente: [www.sustainabilityexchange.ac.uk/communicating\\_biodiversity\\_at\\_universidad\\_centra](http://www.sustainabilityexchange.ac.uk/communicating_biodiversity_at_universidad_centra) (Consultado el 10-05-16).

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2011). **Filosofía de Gestión de la UCLA.** Aprobada en Sesión Ordinaria N° 2164, Consejo Universitario, fecha 23 de noviembre 2011. Barquisimeto. Venezuela.

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2012a). **Direccionamiento Estratégico Institucional 2012-2017.** Aprobado en Sesión Ordinaria N° 2174, Consejo Universitario, fecha 25 de enero 2012. Barquisimeto. Venezuela.

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2012b). **Los principios y valores de la UCLA.** Aprobado en Sesión Ordinaria N° 2176, Consejo Universitario, fecha 08 de febrero 2012. Barquisimeto. Venezuela.

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2012c). **Políticas Ambientales de la UCLA.** Aprobado en Sesión Ordinaria N° 2229, Consejo Universitario, fecha 26 de septiembre 2012. Barquisimeto. Venezuela.

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2015a). **Termómetro Ambiental.** N° 2. Prensa UCLA. Barquisimeto. Venezuela. Fuente: [issuu.com/ucla/docs/termometro2](http://issuu.com/ucla/docs/termometro2) (Consultado el 03-02-16).

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (2015b). **La formación ambiental debe ser holística e interdisciplinaria.** UCLA Informa. Prensa UCLA. Barquisimeto. Venezuela. Fuente: [www2.ucla.edu.ve/blog/prensa/2015/12/09/la-formacion-ambiental-debe-ser-holistica-e-interdisciplinaria](http://www2.ucla.edu.ve/blog/prensa/2015/12/09/la-formacion-ambiental-debe-ser-holistica-e-interdisciplinaria) (Consultado el 06-05-16).

VALLAEYS, FRANÇOIS; CRISTINA DE LA CRUZ y PEDRO SASIA (2009). **Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos.** BID. McGraw-Hill Interamericana Editores. México..

---

VALLENILLA, FREDY (2006). **Cultura Organizacional y Posmodernidad. Una aproximación al caso Venezuela.** *Revista Negotium.* Ciencias Gerenciales. Año 1. No. 3. pp. 16-39.

