

1.11

LA FORMACIÓN DE CAPACIDADES EN SERVIDORES PÚBLICOS PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DEL PROYECTO GEMCUBA

CAPACITY TRAINING IN PUBLIC SERVANTS FOR THE MANAGEMENT OF LOCAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF THE GEMCUBA PROJECT

M.Sc. Darais Báez Fernández, daraisbf@unah.edu.cu, ORCID 0000-0002-3568-2924, Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana.

M.Sc. Orquidea H. Abreu González, orquidea@unah.edu.cu, ORCID 0000-0003-4443-5121, Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana.

M.Sc. Naydelin Sánchez Ortega, naydelin@unah.edu.cu, ORCID 0000-0003-1014-6831 Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana.

M.Sc. Aimara Brito Montero, aimarabm@unah.edu.cu, ORCID 0000-0002-0239-0909, Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana.

M.Sc. Elaine Artigas Pérez, elaine_artigas@unah.edu.cu, ORCID0000-0002-4905-7265, Centro de Estudios para la Gestión del Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana.

Resumen

La Formación de Capacidades desde los CUM y el gobierno local, ha adquirido connotación altamente significativa como factor de desarrollo en el quehacer social. El trabajo responde al Proyecto: “Contribución a la gestión municipal eficiente y sostenible en Cuba” en las provincias Artemisa y Mayabeque. Con características comunes por su origen de la antigua provincia La Habana y las típicas de su contexto sociocultural, económico y ecosistémico. Con el objetivo de construir un marco de referencia que permitiera comprender y abordar los aspectos teóricos, metodológicos, estratégicos y científicos que sustentan las capacidades funcionales en los servidores

públicos para la gestión. Conlleva al análisis conceptual y a lo multidimensional al contexto. A tono con: Agenda 2030, tarea Vida y el Modelo de Desarrollo cubano. Conduce al actuar desde la Investigación Acción Participativa implicando cambios que tributan a desplegar capacidades para el fortalecimiento del Gobierno Local y contribuir a la Sostenibilidad organizacional.

Palabras clave: capacidades funcionales, servidor público, desarrollo local

Abstract

The Training of Capacities from the CUM and the local government, has acquired a highly significant connotation as a development factor in social work. The work responds to the Project: "Contribution to efficient and sustainable municipal management in Cuba" in the Artemisa and Mayabeque provinces. With common characteristics due to its origin from the old Havana province and those typical of its sociocultural, economic and ecosystem context. With the objective of building a reference framework that would allow understanding and addressing the theoretical, methodological, strategic and scientific aspects that support the functional capacities of public servants for management. It leads to conceptual analysis and the multidimensional to the context. In tune with: Agenda 2030, Life task and the Cuban Development Model. It leads to acting from Participatory Action Research, implying changes that contribute to deploying capacities for the strengthening of Local Government and contributing to organizational Sustainability.

Keywords: functional capacities, public servant, local development

Introducción

Cuba enfrenta una transformación a partir de la creación y aprobación de la nueva Carta Magna en el 2019, parte del perfeccionamiento del Modelo Económico y Social cubano. Esto trae consigo reordenamiento de estructuras y funciones; y la actualización y creación de leyes que la sustenten en función de desarrollar el país. El Desarrollo es un concepto socialmente construido, por lo que está cargado de contenido "ideológico" y tiene un sustrato de connotaciones culturales que varía de una sociedad a otra. Más allá de las diferencias culturales, el concepto de desarrollo encierra la idea de "progreso". Lo cierto es que todas las sociedades del mundo aspiran a progresar de acuerdo con sus propios objetivos. El desarrollo es un concepto polisémico que se utiliza en distintos contextos para aludir a

“procesos” de naturaleza dispar. Es multidimensional aunque en sus orígenes tras la II Guerra Mundial se enfatizó su dimensión económica, la concepción del desarrollo humano se ha ido enriqueciendo con la consideración de dimensiones para el bienestar.

La formulación del enfoque o paradigma del desarrollo humano surge en el anterior contexto de la crítica a la economía del desarrollo dominante, el desarrollo humano afirma que éste debe ser solo uno de sus referentes. Su propuesta supone un cambio radical de los planteamientos anteriores en dos sentidos: Uno, porque coloca el centro de la concepción del desarrollo en el proceso de expansión de las capacidades de las personas de manera que puedan elegir su modo de vida. Dos, porque cuestiona que el desarrollo dependa fundamentalmente de la expansión del capital físico y se resalta la importancia del capital humano. Sustituye “visión desarrollo” centrado en producción de bienes, por otra centrada en ampliación de las capacidades personales.

Nuevos retos en la gestión para el desarrollo desde un modelo que se inclina hacia la descentralización y que espera obtener resultados sostenibles y un impacto en lo Local con reconocimiento social. Ello demanda las capacidades para transitar en la gestión de los procesos cada vez más participativos, transparentes, pero con retos tecnológicos y comunicacionales. Retos que impone el dinamismo de los procesos sociales en una Cuba vista en el contexto global con diversidad de miradas y opiniones, pero que muestra en cada escenario difícil a este nivel sus potencialidades, competencias y principios humanistas en los campos de la innovación fundamentalmente en Salud, Educación para todos, Deporte comunitario entre otros. Implica para Cuba en el perfeccionamiento de su Modelo, transitar por profundas transformaciones multidimensionales y aún de valores en armonía con sus bienes patrimoniales y ecosistémicos. Demanda la organización social de la innovación para promover sostenibilidad, expresado en una gestión eficiente de sus servidores públicos, con impacto en procesos diversificados y de calidad con reconocimiento social.

Esta propuesta tiene como objeto el Desarrollo Local Sostenible, como campo el Desarrollo de Capacidades Funcionales (DCF) en los servidores públicos para la gestión del desarrollo con importante rol de los Centros Universitarios Municipales (CUM). El cual debe estar permeado de la necesaria eficiencia en la gestión de procesos locales, a través de la gobernabilidad y participación comunitaria, hacia el desarrollo sostenible. Optimizar las potencialidades locales; donde los problemas éticos, las perspectivas de género y la protección

del patrimonio cultural y natural adquieren una mayor relevancia. Con el objetivo de promover el desarrollo y consolidación de la capacitación desde los escenarios del proyecto GEMCUBA (Artemisa y Mayabeque) con sus profesores del territorio y las agencias SALSAR y SKL Internacional.

Desarrollo

CAPACIDADES FUNCIONALES Y SU FORMACIÓN EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL DESDE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

La Gestión del Desarrollo desde lo local prevé ser liderado por el gobierno, las organizaciones y la comunidad. Requiere de sinergia y de un aprendizaje constante a partir del dinamismo que envuelve la gestión y la inteligencia municipal (conocimientos relativos a la comprensión de las estructuras y sus dinámicas, a los instrumentos utilizados por los actores sociales para generar, utilizar y compartir dicho conocimiento en favor de la sostenibilidad, implica la producción de instrumentos y teorías para comprender el territorio. Orientada hacia la eficaz administración de recursos, mejorar el rendimiento y competitividad, utilizando mecanismos que fomenten la inclusión social y el nexo afectivo en los proyectos para promover el desarrollo. (Ramos, 2018).

Los procesos de gestión comprenden percepción, interpretación, comprensión y transformación del contexto, con instrumentación de lo referente hacia un hacer, para, y por tanto, de las dimensiones del desarrollo. El pertenecer a la Administración Pública, conlleva las unidades estado-sociedad (civil y/o estatal) y, en otra escala, la unidad privado-publico, lo cual implica una pertenencia a un sistema de complejidad no totalmente predecible. “La controversia “Pensar globalmente y actuar localmente” no deja de ser una necesidad externa en la búsqueda de alianzas estratégicas”. Con mayor dimensión cuando los procesos de globalización impulsados por los vertiginosos avances científicos-tecnológicos en el escenario económicos, aumentan el abismo entre desarrollo y subdesarrollo. “En tiempos de globalización del conocimiento la necesaria formación de una cultura general integral que se sintetiza, se dinamiza y se expresa en la universalización del conocimiento a través de la acción-investigación de los actores de la comunidad en el desarrollo local sostenible.” (Ojeda, 2006).

Lo local en su conceptualización tiene elementos coincidentes y diversos en la mayoría de autores a partir de la dinámica de la vida, sus demandas y enriquecido por ideologías, valores, intereses, desarrollo, entre otros. A lo cual se pudiera también hacer referencia de la importancia de la Capacidad Relacional con otros entornos cercanos o de interés. Por las oportunidades que ofrecen los ámbitos regionales, nacionales, globales e incluso las amenazas que puede resultar en el espacio local. Tener en cuenta la visión de sustentabilidad (formas, funciones y sentidos) espacio donde interactúa individuos y objetos naturales y artificiales, determinado por el modo en que la sociedad vive pero también incide en su detrimento.

Arocena (2002) apunta: El desarrollo local como proceso orientado, resultado de una acción de los actores que inciden con sus decisiones en el desarrollo de un territorio. Decisiones que pueden ser tomadas en una escala macro o micro pero que repercute una en la otra. “La preeminencia de las decisiones de los actores locales, por sobre otras decisiones que no responden a los intereses locales, es lo que define un proceso de desarrollo local”. Se trata de un concepto relativo, es respuesta a un estado de la sociedad; supone definición de actor social bien precisa; parte de una concepción integradora del desarrollo y se sitúa al mismo tiempo en la afirmación de lo singular y de las regularidades estructurales. Guzón, (2003) hace referencia a que lo local no puede reducirse a simple espacio abstracto e indiferenciado, es actor de desarrollo donde se complementa el medio físico, los actores y las organizaciones; lo tangible e intangible.

Por lo que urge con más fuerza ante un mundo globalizado generar alternativas de desarrollo sustentable que generen prosperidad para solventar los cambios y necesidades de un mundo dinámico, desde lo local y con más fuerza.

En la Carta Magna de la república de Cuba se recoge desde su Capítulo VIII, en su Título VII: y Capítulo II, en los Artículos 168 y 169 la concepción y el funcionamiento desde lo local incluye la comprensión de autonomía a tono con los principios de solidaridad, coordinación y colaboración y sin detrimento de los intereses superiores de la nación, y las funciones desde cada espacio de mandato. (ANPP, 2019). Para poder estos servidores públicos desde sus funciones y rol, cumplir con lo dispuesto de lograr la satisfacción de las necesidades locales les impone el reto de contar con las capacidades (conocimientos, actitudes, prácticas, valores, etc.) para su cumplimiento. Y no

en sí solo, sino como Equipo, como Órgano colegiado en coalición de sus miembros al Fortalecer sus capacidades como Institución Local para su gestión.

La municipalidad, el lugar estratégico desde un Desarrollo Organizacional para la sostenibilidad. “En muchos países latinoamericanos el municipio conforma la estructura de decisión más importante a nivel territorial dado que, a este nivel, el Estado se organiza en un conjunto de entidades públicas, entre las cuales las más importantes tienen una base territorial, en este se concentran los poderes económicos, políticos, los centros de generación y distribución de información y los elementos de identidad sociocultural particular de cada territorio.” (González, 2009).

Es una necesidad sostener un desarrollo con esa multidimensionalidad en equilibrio. Genera por ende un vuelo en el desarrollo humano que se visualiza en satisfacción expresada en cada vez más resultado con alto valor que perduran y conciben a su vez estándares, niveles y estilos de vida con calidad. Se incentiva gestión adecuada del desarrollo con una conducta amigable al ecosistemas, un uso eficiente de sus recursos y por debajo al de su regeneración, reciclar, minimizar la contaminación, motivar hacia una arquitectura de espacios multifuncionales y diversificados, incentivar la conservación y recuperación del ecosistema y la biodiversidad y un entorno paisajístico agradable mientras se incrementan las relaciones sociales desde la educación ambiental, al acceso de la información para promover toma de decisiones participativas.

Considerando lo expuesto, el municipio se perfila con potencialidades de capacidad de planificación y de promoción de iniciativas locales en pos del desarrollo socioeconómico con impactos positivos en la mejora de la cotidianidad de sus pobladores y trabajadores; también constituye una reserva ilimitada en la solución de sus problemáticas por vía del auto esfuerzo. Cambiar las organizaciones requiere cambiar su cultura en los sistemas dentro de los cuales se trabaja y vive. El ambiente general que rodea a una organización es dinámico y debe aprender a adaptarse a los cambios que puedan surgir, ya sean transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales, políticas, etc., en el interior o fuera de la organización.

El Desarrollo Organizacional parte de la idea de que se puede conseguir que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización. Las Organizaciones en Desarrollo como sistemas dinámicos vivos se requiere ser adaptables al contexto social, con ajuste y reorganización desde la innovación; organizaciones colaboradoras, emprendedoras, veloces y flexibles de servicio social donde el incentivo a los procesos de gestión sea el crecimiento humano de su gente, principal desafío que enfrentan los municipios en equilibrio y armonía con el entorno.

El desarrollo sustentable es fusión de los tres objetivos y no se logra privilegiando a sólo uno de ellos en desmedro de los demás. Por lo tanto, “los actores deben contribuir simultáneamente al crecimiento económico, la equidad y la sustentabilidad ambiental, mediante la transformación productiva, la prestación de servicios sociales y la conservación de los recursos naturales (Dourojeanni. 2000). Y requiere que el gobierno municipal lidere el programa de desarrollo creando los mecanismos para ello.

El DCF hacia el Fortalecimiento Institucional. El fortalecimiento institucional (gobierno local) es clave para el desarrollo de cualquier estado y que la sociedad alcance niveles de Desarrollo Humano cumpliendo con los objetivos sociales que representa reglas básicas entre ciudadanos y gobiernos. Permiten la participación de la ciudadanía en la esfera pública, auspiciando sus capacidades de control sobre las administraciones públicas y la regulación equitativa de la actividad económica (Desarrollo local). Como proceso integral que conjuga las diversas dimensiones del Desarrollo. Apuesta a la democratización de las localidades, al desarrollo sostenible y equitativo representando las potencialidades del territorio y la sociedad local. (Serra, 2008; Biograma, 2008; Delgado 2008; Ugarte, 2011, CEGED, 2017; PNUD, 2009).

El fortalecimiento institucional tiene lugar cuando los procesos gestados toman en cuenta en su tránsito las dimensiones del desarrollo de forma holística que tienen lugar dentro de los procesos sociales en el entorno, en este caso local. Según Serra (2008), las dimensiones directamente relacionadas a las funciones del Gobierno local en los procesos de Fortalecimiento Institucional se reconoce como:

Institucional: (política y tecnológico). Con su marco legal, instrumentos, recursos y capacidades. Las organizaciones generan desarrollo tecnológico proporcionando ingresos y empleos que aportan capacidades personales. Social: (cultural y educativa). Es responsable de

acceso a bienes y servicios, disminución de los problemas, acceso a la propiedad y responsable de los servicios: Públicos, Sociales, Locales. Económica: (tecnológico). Genera políticas de desarrollo local promoviendo asociacionismo, cadenas productivas promoviendo competitividad y uso de las tecnologías, comunicaciones y energética; con retribución al gobierno local. Ambiental: Es responsable de dotar con un marco normativo para el ordenamiento territorial, saneamiento de la propiedad y la institucionalización de la gestión ambiental. Incrementando la capacidad física como soporte del desarrollo, y regulando las inversiones públicas y privadas.

Visto desde este punto de vista las acciones llevadas a cabo por el gobierno local demandan una visión contextual, un alcance multidimensional del desarrollo y transdisciplinar y el encadenamiento de proceso, la actualización en el uso de tecnologías sociales y duras pero arraigado al paradigma del Desarrollo Humano, donde los individuos son el centro de todo proceso y donde sus servidores de forma eficiente gestionan para satisfacer sus demandas. Y todo ello lleva una actualización y formación de capacidades y competencias de los servidores públicos con el acompañamiento de los CUM para una gestión pública eficiente desde la municipalidad, prioridad en el escenario cubano actual abordado desde el marco legal.

El servidor público y las Políticas dirigidas a la formación de capacidades para la gestión del desarrollo desde el contexto internacional y nacional. Importancia del escenario universitario. Las políticas tanto internacionales como nacionales van dirigidas a incidir en la gestión de organizaciones, en este caso la institución del Gobierno Local. Para ello directamente en los servidores públicos que la representan está la responsabilidad de su cumplimiento y ello depende de la consolidación de sus capacidades desde una educación para el desarrollo.

Dedicados al servicio, con origen en el término latino *servitium*, la palabra servicio define a la actividad y consecuencia de servir. Refiere al Servidor público a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales, también nombrado como funcionario y más extenso que empleado u otro. Refiere a cualquier persona a la que el Estado le haya conferido un cargo o una comisión de cualquier índole, se utiliza indistintamente en varios escenarios en el mundo. A su vez, se utiliza para nombrar instituciones que sirven a un grupo determinado o a una persona que tiene

como función la de servir. Es la persona física que realiza una función pública de cualquier naturaleza. En el caso del Gobierno como institución el servidor es el responsable de materializar las acciones de gobierno; y para ello requiere de capacidades para su eficiencia en el cumplimiento de su misión, rol y funciones.

Dentro de sus funciones ofrecer y entregar a los ciudadanos -clientes naturales y jurídicos trámites y servicios con calidad integral y accesibilidad; que aporte a sus objetivos y les genere satisfacción y memorabilidad positiva. En el servicio al ciudadano se hace necesario que el servidor público desarrolle competencias del saber, del saber hacer y del saber ser, que lo habilite para cubrir las expectativas del usuario.

En el contexto internacional se toma en cuenta como tarea de orden priorizado el DC. (PNUD, 2009) refiere que no se limita a brindar apoyo a los programas de capacitación y el uso de la experticia nacional. Se debe incluir estrategias de respuesta y apoyo para lograr un liderazgo responsable, invertir en educación, aprendizaje, fortalecimiento de los sistemas públicos y mecanismos para la expresión de opinión entre los ciudadanos y el estado. Esto lo convierte en efectos de desarrollo más sostenibles y significativos.

La visión de futuro ha de corresponder con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 (CEPAL, 2016) y para ello el DC de los gestores locales juega un papel esencial. A pesar de estar implícito en cada uno de los objetivos, el ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos” incluye la capacitación dirigida a las capacidades funcionales y técnicas como fuerza productiva del país. Se pone de manifiesto la importancia de la responsabilidad compartida del desarrollo local, los Gobiernos locales: encargados de la Transferencia y consolidación de capacidades y recursos para una gestión eficiente y los ciudadanos: que precisan de información y DC para mejor priorización de necesidades y control de la gestión pública participativa. En cada uno de sus 17 objetivos tiene que haber capacidades formadas para alcanzarlos.

Cuba, desde el informe nacional de la Agenda 2030 apunta reconoce a los gobiernos locales esenciales para el desarrollo sostenible inclusivo y variables clave para la implementación de los objetivos, que son el vínculo entre el Gobierno Central y las comunidades, y su papel en la participación e integración de los actores sociales. Que deben prepararse para implementar los objetivos del PNDES y los

ODS que se identifican con su contexto local, el diseño contextual de las Estrategias de Desarrollo Municipal (EDM), promover Proyectos de Desarrollo con el uso de potencial endógenos, aprovechar la cooperación internacional como oportunidad, promover la participación y Gobernanza cooperativa y sensibilizar sobre la necesaria efectiva implementación.

Consientes que los modelos de desarrollo de un país van en concordancia con los sistemas educativos que aplique y bajo esta premisa desde el Escenario Universitario cuya misión se desarrolla con la formación de capacidades de acuerdo con las prioridades del desarrollo del territorio y diseñar programas que satisfagan estas necesidades. En sintonía con el marco legal (Título III). Puestas a favor del contexto con políticas de descentralización que permitan gestionar procesos a partir de las capacidades locales y a su vez desarrollarlas (Título VII). (ANPP, 2019). Vinculado a Lineamientos: 04, 74, 138, 145, 146, 152 y 153 y Objetivos del Partido: 47, 52, 63, 64 y 65). (PCC, 2017).

El MES para el 2020 traza objetivos estratégicos que contextualiza en cada escenario universitario que lo corrobora y que van en esta dirección y van relacionados a: Incrementar el impacto de la Universidad en los sectores estratégicos, Garantizar el desarrollo científico y tecnológico, la introducción de los resultados de la ciencia y la satisfacción de las necesidades de capacitación, superación y posgrado de profesionales, cuadros y reservas en correspondencia con las demandas del desarrollo aportando conocimientos, estrategias, tecnologías, y procesos de innovación que contribuyan a identificar las potencialidades para exportar, sustituir importaciones, lograr encadenamientos productivos y mejorar la calidad de los servicios.

En las universidades cubanas con sus CUM un tema perentorio es la incorporación de la concepción teórica y metodológica de la Tarea Vida en los procesos formativos y de capacitación. Al constituir una estrategia diseñada e implementada por el Estado para revertir y prevenir estos los negativos del cambio climático, en ella se establecen acciones y tareas a lo largo del territorio. Y para poder cumplir con el marco legal y las políticas trazadas a partir de este necesita DC para la gestión de los procesos, y por tanto las vías institucionales y formales para fortalecer lo cognitivo, lo ético y lo práctico.

El DC para la gestión eficiente desde lo local. Conceptualizado por diversos autores, con elementos esenciales que lo ubican en un proceso imprescindible para transformar a favor del desarrollo humano. “¡La capacidad es desarrollo!”. El DC refiere a las transformaciones que empoderan personas, líderes, organizaciones y sociedades. Pero incluye cambio generado desde los beneficiarios, que los capacita para su gestión. Para el 2009 se expande el concepto aportando una visión de mayor alcance e incluyen mejorar el acceso, los derechos y las libertades individuales. (PNUD, 2000, 2009).

Para (CIP 2009) y CEGED (2017) Cuadernos Municipio Inteligente, el DC es el proceso donde personas, organizaciones y sociedad incrementan conocimientos, actitudes, valores y prácticas para realizar funciones esenciales, responder a las contradicciones, definir y lograr objetivos; y entender y responder a sus necesidades en un contexto y de manera sostenible. Conocimientos acumulación del capital humano y Capacidades como Expansión de esa capacidad. En ambas las habilidades que logran.

El municipio necesita de capacidad institucional, duras: infra-estructura, financiera y materiales; y blandas: conceptual, metodológica, política, comunicación, prospección, negociación, planificación, seguimiento y evaluación en sus talentos humanos. Técnicas: asociadas a áreas de la experticia y prácticas o temas específicos de un sector en cuestión y funcionales: transversales, asociadas a los diferentes niveles, de gestión para formular, implementar y revisar políticas, estrategias, programas y proyectos. Se centran en “lograr que las cosas se hagan”. (Ramos, 2015)

Por la relación directa con los procesos de gestión, se centra la formación de servidores públicos y directivos en el fortalecimiento y/o creación de capacidades funcionales. Dirigidas fundamentalmente al desempeño de la misión, funciones y rol de dichos actores, donde se identifican a partir de estos elementos y existe un grupo de ellas que son generales para cualquier actividad y otro que responde a alguno de ellos, como es el caso de las capacidades relacionadas al liderazgo entre otras.

Capacidades funcionales a desarrollar en contextos inteligentes: Capacidad para hacer que los actores se involucren y participen. Capacidad para diagnosticar una situación y definir una visión y un mandato. Capacidad para formular políticas y estrategias, capacidad para gestionar programas y proyectos. Capacidad para evaluar procesos. Capacidades socio-organizativas a desarrollar por los

servidores públicos: El diagnóstico estratégico y la planificación. Las prácticas de aprendizaje organizativo. La investigación y la innovación social del conocimiento. Los sistemas de información. El monitoreo y la evaluación. Y precisan de un sistema de capacitación para potenciarlas.

La Educación para el Desarrollo (EPD) sustento de la capacitación. En 1825, Simón Bolívar afirmó: “Las Naciones marchan hacia el término de su grandeza, con el mismo paso con que camina la educación. Ellas vuelan, si ésta vuela, retrogradan, si retrograda, se precipitan y hunden en la oscuridad, si se corrompe, o absolutamente se abandona”. La EPD como una necesidad para la formación de capacidades siendo un modelo asumido por organizaciones para generar cambios en las formas de actuar y pensar y con resultados favorables que permiten que cada día sea motivo de estudio y asumida por un grupo importante de organizaciones en el mundo y en Cuba. (Ramos 2015) reconoce como esencial la educación en actitudes, valores y habilidades, componentes del proceso formativo; por ello y su carácter crítico, se enfrenta a problemas para su puesta en práctica desde la enseñanza. Critica el aprendizaje tradicional que dificulta introducir enfoques globales y metodologías participativas.

Sustentada en los pilares en la Educación Popular, permite fomentar el sentido crítico y toma conciencia de cómo las experiencias personales están conectadas con problemas sociales. El “Aprender haciendo” desde el diseño local, basado en los saberes tácitos y las capacidades intelectuales que permiten dar salida a los procesos de entendimiento y aprendizaje. Desde la Investigación-Acción-Participativa (IAP) con reconocimiento de los problemas y sus dimensiones y su reducción con mirada integral. Los Servidores se convierten en protagonistas de la producción de nuevos conocimientos y resultados; conocer y transformar desde el encuentro de saberes (técnico-profesional y el popular-comunitario), en proceso sinérgico que constituyen aporte metodológico, conceptual y práctico al desarrollo. Desde la capacitación como proceso sistemático basado en necesidades orientado actualización en las capacidades y formación de competencias.

DC por la prosperidad y la sostenibilidad, contexto cubano. Teniendo en cuenta los documentos emitidos y aprobados en el 7mo Congreso del Partido Comunista de Cuba, estas también están dirigidas al DC lo cual incluye lo que concierne a la sociedad,

demandando un futuro próspero y sostenible que necesita de ciencia en correspondencia con las necesidades contextuales. En la constitución vigente y otros documentos normativos y rectores expone artículos, normas, resoluciones, leyes, lineamientos, estatutos que tratan aspectos vinculados al desarrollo local sostenible que genere transformación social con una la educación sin exclusión para en hombres y mujeres protagonistas del Desarrollo. (PCC, 2017) y (ANPP, 2019).

En entrevista a Telesur, el Presidente de los Consejos de Estado de Cuba aborda, que es propósito fortalecer el Gobierno del pueblo y para el pueblo, refiriéndose al DC y el Fortalecimiento Institucional. Destaca los pilares del ejercicio de gobierno: La capacidad para rendir cuentas. El debate y el diálogo permanente con la población sobre cualquier tema. La capacidad de usar como instrumento la comunicación, que beneficiará la interactividad entre el gobierno y el pueblo a través de los medios de comunicación y las redes. Los que dirigimos debemos saber que los problemas que enfrentamos tienen soluciones muy complejas y por tanto hay que asumirlas con el uso de la científicidad y la innovación. Continúa que por eso la mayor autonomía para las localidades está en la nueva Constitución con mayor fuerza a la gestión local. (Díaz-Canel, 2018).

FUNDAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TEÓRICAS y METODOLÓGICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

El contexto: El 7 de junio de 2010 sesionó el pleno del comité provincial del partido de La Habana con miembros del Consejo de Estados para examinar la propuesta de crear las provincias: Mayabeque y Artemisa. El 1ro de agosto de 2010, la Asamblea Nacional aprueba la modificación de la Ley de la división política-administrativa (1304, del 3 de julio de 1976) estableciéndose entre el 1 y el 9 de enero del 2011 se establecen cada u. Principios generales: Implementación de estructuras de dirección más racionales, simples y viables. Mayor acercamiento a la base. Lograr una integración coherente de los procesos de dirección, gestión y control. Adecuada distribución de tareas logrando una utilización más eficiente de los cuadros. Elevación del sentido de pertenencia. Contar con capital provincial. Observar la experiencia con el fin de valorar su posible aplicación al resto del país. Separación de funciones estatales y empresariales.

En ambas una alta densidad de vías de comunicación nacionales que facilita la unión entre comunidades y provincias, el color rojo marrón en diferentes tonos que hace alusión a los suelos ferralíticos que prevalecen en los territorios que generan el alimento de su población y contribución a la capital del país y una de las manifestaciones culturales autóctonas, la décima repentista y el Punto Cubano. Provincia Mayabeque: En octubre y noviembre de 2010 se constituyen las direcciones provinciales y posteriormente se elige la dirección de la asamblea provincial del gobierno y queda oficializada. (11 municipios, 381 446 habitantes, 3 732,73 km², 102,2 hab/km², 72% Urbanización, 274 asentamientos, 36 591 habitantes por municipios, Capital provincial San José de las Lajas). Basa su identidad en la fuerte presencia de los grupos originarios de la Isla, dada por la prevalencia de sus topónimos, existencia de sitios arqueológicos y de arte rupestre, así como la utilización de la región para la concentración de estos grupos, dueños absolutos del espacio por más de diez siglos antes de la colonización e incluso después de ella. Presencia del agua como elemento distintivo y costas por el Norte y por el Sur, con el puerto Batabanó de los más importantes de la Isla. Prevalece la industria, seguida de la explotación agraria, ganadera y el desarrollo científico y educacional. Fuerte tradición histórica, patriótica y cultural. Con amplia y variada tradición religiosa, destacándose los cultos a Santa Barbará, la Virgen del Carmen, La Virgen de la Caridad, entre otras. Fuerte apego histórico y cultural: la Ceiba, constituyendo uno de sus símbolos. Ferrocarril, como medio de transporte y símbolo provincial. La población conformada por un ajiaco de gran criollismo propio del proceso de mestizaje y transculturación, y como resultado.

Provincia Artemisa con 8 municipios de la extinta La Habana más 3 contiguos de la Provincia de Pinar del Río. El municipio capital da nombre a la provincia, el mayor en extensión y población. Extensión superficial de 4 004,27 km² y 507 304 habitantes, con una densidad de 129,69 habitantes/km². Cuna de grandes artistas y manifestaciones, cuenta con la Escuela Internacional de Cine y Televisión y se celebra la Bienal Internacional del Humor. Destacados artistas como Cirilo Villaverde, María Teresa Vera, Luis Marquetti, Arturo Sandoval, Enrique Jorrín, Pancho Amat, Silvio Rodríguez, Polo Montañez; Jilma Madera y Rogelio Blaín y Enrique Molina entre otros. Intelectuales y científicos como Antonio Núñez Jiménez, Tranquilino Sandalio de Noda, Álvaro Reynoso, Salvador Massip Valdés, Fernando G. Campoamor y el historiador Manuel Isidro Méndez asturiano de nacimiento declarado "hijo adoptivo de esa ciudad", de él

es la primera "Historia de Artemisa". Dentro de sus tradiciones las fiestas del 25 de abril en honor a San Marcos, carnavales, fiestas de origen afrocubano, la veneración a San Lázaro, Santa Bárbara, la tradición folklórica y campesina, manifestaciones musicales (Delfín Fleitas In Memoriam). El Teatro Vicente Mora fue una plaza cultural importante desde su fundación en 1930, su fachada es copia del Teatro la Ópera de Berna (Suiza).

La Población y beneficiarios: Y dirigido a los servidores públicos municipales de las provincias Mayabeque y Artemisa. Dentro de este grupo, un ente fundamental son los Gestores de Desarrollo en los municipios con 2 representantes en cada municipio y su grupo. Con las funciones de: Diseñar e implementar las EDM. Articular los proyectos locales, elaborar programas en función de las necesidades y potencialidades del territorio. Utilizar y favorecer el uso de las TICs en función del desarrollo local.

Materiales: Como resultados tangibles este proceso cuenta con herramientas teóricas de apoyo expresadas en el libro de textos. Y herramientas metodológicas de apoyo construidas soportada a través del internet en la página del proyecto; generadas y adaptadas a la temática desde experiencias locales. Ambas responden a los temas de los módulos del programa para enriquecer la capacitación y la autopreparación.

Los fundamentos. Proceso y herramientas parten de la metodología de DCF que tiene en cuenta los presupuestos teóricos metodológicos para el del Fortalecimiento Institucional en la gestión de los procesos locales. Se sustenta en la EPD, y con los pilares de la Educación Popular (Bellido, 2009); (Pérez, 2007); (Mejía y Marco 2015). Priman los métodos de IAP (Rivadeneira, E. 2015), para generar impactos locales sostenidos (Ugarte, A. 2011, FDGL, 2011), desde la Triple Hélice del Desarrollo Local: Gobierno-Universidad-Comunidad (Ramos, 2018), en práctica, donde convergen las organizaciones e instituciones y la comunidad que tiene como principales escenarios la Administración municipal como plaza de acción con sus CUM, médula gestora para potenciar las capacidades locales para potenciar un territorio sostenible bajo la multidimensionalidad y la transversalidad de equidad, sostenibilidad, productividad, potenciación, cooperación y seguridad.

Además en el modelo de gobernabilidad cubano en perfeccionamiento y contextual no exento de debilidades y ataques foráneos que intentan mellar su estructura y concepción. La excelencia de la gobernabilidad está en la preocupación, promoción y desarrollo de estrategias locales que conlleven a la participación proactiva de las comunidades sobre diversos aspectos de la conservación y el desarrollo, definan sus necesidades, aspiraciones y formulen y ejecuten planes de desarrollo local a fin de satisfacer sus necesidades multidimensionales con sostenibilidad.

De forma general este Programa de Capacitación va en las siguientes direcciones:

1. Formar servidores públicos con conocimientos científicos, técnicos básicos de acuerdo a las necesidades y realidades del municipio, que permita la eficiencia, eficacia y productividad con valores y principios de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Humano en consonancia a la Agenda 2030 para Cuba, la Terea Vida y al Modelo de Desarrollo Económico y Social cubano.
2. Contribuir con un nivel cultural, humanista y científico, con herramientas para la gestión desde el contexto Municipal.

Con materiales de apoyo contextuales, de construcción colectiva e interacción activa. Como espacios las provincias de estudio en investigaciones precedentes y en los espacios de capacitación de las Universidades de las dos provincias bajo el proyecto GEMCUBA y el acompañamiento de las Agencias suecas SALASAR, SKL Internacional y el CEDEL en Cuba. Los contenidos son resultado de investigaciones sobre el tema y del diagnóstico de capacidades diferenciado según el rol y las características y responde a la Agenda 2030 (objetivo 11 Ciudades y comunidades sostenibles), la tarea Vida, la nueva carta Magna y el Modelo de Desarrollo cubano.

Conclusiones

El análisis teórico-metodológico y de las proyecciones nacionales e internacionales desde las políticas y posiciones permite establecer la relevancia de la formación de capacidades en los servidores públicos para enfrentarse a los nuevos retos del desarrollo en un contexto cambiante. Implica cambio de comportamientos, experimentar y redireccionar valores para el DCF para el fortalecimiento institucional, contribuyendo a la Sostenibilidad organizacional, desde la IAP, permitiendo la activación desde la EPD (protagonismo de los participantes, diálogo de saberes y producción colectiva) con el acompañamiento de los CUM. Las herramientas teóricas y metodológicas

sustentan el sistema de capacitación y la preparación de facilitadores y servidores públicos y las metodológicas contextualizadas, adaptables. Incluyen diversidad de temáticas adaptadas al contexto a partir de la experiencia de los talentos locales, tienen en cuenta en su diseño temas transversales, el análisis multidimensional y transdisciplinar; los principios éticos y la idiosincrasia cubana, a tono con la Agenda 2030, la tarea Vida y el Modelo de Desarrollo cubano.

Bibliografía

- Arocena, J. (2002). El desarrollo local. Aspectos teóricos. Condicionantes. Actores involucrados. Documento en formato digital. Uruguay.
- CEGED (2017). Cuadernos de Desarrollo Municipio Inteligente I al VIII. Registro 3057 al 3064-10-2017. Universidad Agraria de La Habana. Mayabeque.
- CEPAL (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Publicación de las Naciones Unidas.
- Guzón, A. (2003). Potencialidades de los municipios cubanos para el desarrollo local. Tesis de Maestría. Ciudad de La Habana. Cuba.
- Ojeda, R. (2006). Gestión del Conocimiento en el desarrollo local. En: MES. La nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. ISBN 959- 258-971-2 ed. La Habana, Editorial Félix Valera.
- Partido Comunista de Cuba. (2017). Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030: propuesta de Visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. Documentos del 7mo. Congreso del Partido. Comité Central del PCC-Asamblea Nacional del Poder Popular. La Habana, Cuba: Tabloide.
- PNUD (2009). Desarrollo de capacidades: Texto básico del PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 304 East 45th Street, Nueva York, 10017 EE.UU.
- Ramos et al. (2018). Modelo de municipio inteligente por un desarrollo local desde La gestión del conocimiento. IBERGECYT 2018. Seminario Iberoamericano para la gerencia de la Ciencia y la Tecnología. XV edición.

Ramos, A. E., Báez, D. y Artigas, E. (2015). Desarrollo de capacidades para el desarrollo local en cambio de época. INTERAÇÕES, Campo Grande, v.16, n.2.

Serra, A., Acebillo, M. y Saz, A. (2008). Fortalecimiento institucional de los Gobiernos Locales. Barcelona. <http://www.observ-ocd.org>.