

**LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO LOCAL DESDE EL CENTRO UNIVERSITARIO
MUNICIPAL DE JARUCO**

**TRAINING AND LOCAL DEVELOPMENT FROM THE MUNICIPAL UNIVERSITY CENTER OF
JARUCO**

Autoras: Lic. Yurima Antúnez Díaz yantunez@unah.edu.cu

M.Sc. Belkis Margarita Hernández Perdomo bperdomo@unah.edu.cu

Institución: Universidad Agraria de La Habana, Centro Universitario Municipal de Jaruco

Localidad: Mayabeque, Cuba

Resumen

En el presente trabajo se exponen los resultados y la propuesta de solución mediante una estrategia de capacitación en desarrollo local para cuadros y reservas de gobierno, teniendo en cuenta, un abordaje teórico necesario que fundamenta dicha propuesta. Dentro de los métodos teóricos que se utilizaron y proponen se encuentran: histórico-lógico, analítico- sintético, inductivo-deductivo y el enfoque sistémico estructural, este último para la elaboración de la estrategia de capacitación; de los empíricos se emplearon la Observación participante, Entrevista, Encuesta, Análisis documental y dentro de los métodos matemáticos-estadísticos: Estadística descriptiva e inferencial. Además, la Triangulación Metodológica, en especial de métodos, como técnica de investigación, permitiendo determinar desde la dimensión económica, socio-cultural, política y ambiental las dificultades detectadas. La propuesta diseñada tiene como características su intencionalidad, la flexibilidad, propiciar una forma de trabajo cooperada y de intercambio que enriquezca la actividad creadora de los participantes favoreciendo el desarrollo del municipio, políticas, programas y herramientas que contribuyan al desarrollo local y la toma de decisiones.

Palabras clave: estrategia, capacitación, desarrollo local

Abstract

In this work, the results and the proposed solution are presented through a training strategy in local development for government cadres and reserves, taking into account a necessary theoretical approach that underpins said proposal. Among the theoretical methods that were used and proposed are: Historical-logical, Analytical-synthetic, Inductive-deductive and the Structural Systemic Approach, the latter for the development of the training strategy; Of the empirical ones, Participant Observation, Interview, Survey, Document Analysis were used and within the mathematical-statistical methods: Descriptive and inferential statistics. Furthermore, Methodological Triangulation, especially methods,

as a research technique, allowing the difficulties detected to be determined from the economic, socio-cultural, political and environmental dimensions. The characteristics of the designed proposal are its intentionality, flexibility, promoting a form of cooperative work and exchange that enriches the creative activity of the participants, favoring the development of the municipality, policies, programs and tools that contribute to local development and decision making.

Keywords: strategy, training, local development.

Introducción

En América Latina y el Caribe las universidades suelen ser los principales actores de los sistemas de ciencia, tecnología e innovación, incluida la formación de talento humano (Castro y Sutz, 2010; Díaz-Canel y Fernández, 2020, p.6). Es por ello que, hoy la Educación Superior en Cuba tiene un importante reto: modificar sus modos tradicionales de relacionarse con el contexto y avanzar hacia mejores diálogos con los actores y necesidades locales. Nuevas visiones son necesarias para impulsar las transformaciones prácticas a nivel local.

Dicho esto, el desarrollo local además de ocupar un lugar relevante en la actualización del modelo de desarrollo económico y social de Cuba hasta el 2030, también en el Capítulo V de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026, dedicado a la política de ciencia, tecnología e innovación, se hace referencia a la idea esencial de que deben ser pensado desde lo local.

El Ministerio de Educación Superior fue pionero entre los organismos de la administración central del Estado en incluir en su planificación estratégica un objetivo destinado a impulsar el desarrollo local como un ámbito específico de actuación. Lo antes expuesto implica el desarrollo de procesos de capacitación a nivel de base, entrando a ocupar un espacio significativo los Centros Universitarios Municipales (CUM), estos cumplen funciones significativas dentro del contexto local (Fernández y Núñez, 2020, p.p. 3-11).

Entre las limitaciones identificadas por la Asamblea Municipal del Poder Popular de Jaruco (AMPP, 2022):

- No existe un adecuado dominio de las formas, métodos y enfoques de la capacitación en el puesto de trabajo.
- No se aprovechan suficientemente las posibilidades que ofrecen las experiencias positivas acumuladas.
- Está diseñada la capacitación con un elevado nivel empírico de la práctica escolar, por lo que tiene discretos avances en el territorio.

Además, según Herrera (2022) el CUM de Jaruco carece de una estrategia de capacitación en desarrollo local para cuadros y reservas del gobierno que favorezca los procesos de dirección acorde con el contexto político-económico actual.

De todo lo anterior expuesto se detecta una contradicción entre el estado actual y el estado deseado sobre la capacitación en desarrollo local como objeto de la investigación. Sobre esta base se determina el siguiente problema científico: ¿cómo contribuir a la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco?

El objetivo general: Diseñar una estrategia de capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.

La presente investigación se fundamenta en el método general dialéctico-materialista como base teórico metodológica de la concepción científica del mundo, la cual orienta el análisis e interpretación de los fenómenos y guía la investigación. Se selecciona el tipo de investigación: descriptiva-exploratoria, con un enfoque: Mixto conjugando lo cuantitativo y cualitativo (Hernández, et al., 2014). Además, fueron empleados métodos y procedimientos que han permitido obtener la información necesaria acerca de los antecedentes y el estado actual del problema. Dentro de los métodos teóricos que se proponen se encuentran: Histórico-lógico, Analítico- sintético, Inductivo-deductivo y el Enfoque sistémico estructural; de los empíricos: Observación participante, Entrevista, Encuesta, Análisis documental; dentro de los métodos matemáticos-estadísticos: Estadística descriptiva e inferencial. Además, la Triangulación Metodológica como técnica de investigación.

La significación práctica radica en la implementación de una estrategia científica que contribuya a la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el CUM de Jaruco como protagonista, a partir de las dimensiones económicas, socio-culturales, políticas y ambientales según criterios de autores reconocidos, lo que podría redundar en el futuro al logro de una mejor actuación de los cuadros y reservas seleccionados, los que deben asumir los retos del presente y futuro que se exigen en el actual contexto.

Desarrollo

Para el abordaje teórico sobre los procesos de capacitación y desarrollo local, sustento de la investigación, la autora tuvo en cuenta los criterios de Añorga (1995) quien refiere que los estudios posteriores a la formación de pregrado se identifican como:

Educación continuada, permanente, superación profesional, capacitación, superación y son usuarios de ellas los graduados universitarios y todos los recursos laborales y de la comunidad, de un país en plena correspondencia con la pertinencia social de un contexto social específico.

(p.13)

Además, en la concepción de la propia Añorga, pero en 1999, aborda algunas características acerca del término que son importantes:

- ✓ Combina el estudio de contenidos teóricos y generalmente escolarizados con actividades prácticas que contribuyan al desarrollo de habilidades,
- ✓ Está dirigida siempre sobre las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos.
- ✓ Se organiza en programas educativos auspiciados generalmente por las entidades empleadoras mediante estructuras diseñadas y establecidos con este fin, en ocasiones con participación de otras instituciones científicas. (p.105)

Finalmente, se asume la definición tratada en Añorga et al. (2008), donde queda definido de una manera más amplia:

Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección. Tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado no solo en la rama en que se tituló sino en su habilitación como directivo, gerente, empresario, etc. (p.7)

Por otra parte, y haciendo referencia al desarrollo local, en la investigación que se propone, su autora, se apoya en los criterios de Guzón (2011, 2018), Tellez y Bonne (2017), quienes comparten ideas relacionadas con el carácter particularizado y llevado a cabo por actores locales o agentes de desarrollo, quienes convergen en un mismo escenario destacándose los segundos por ser quienes llevan a cabo las decisiones y políticas locales en los territorios. Atendiendo por otro lado, los criterios de Gallicchio (2006) y Guzón (2011), se destaca el carácter multidimensional del desarrollo local, dígase, según lo refieren a continuación, en sus cuatro dimensiones básicas:

- ✓ Económica: vinculada a la creación, acumulación y distribución de riqueza;
- ✓ Social y cultural: referida a la calidad de vida, a la equidad y a la integración social;
- ✓ Ambiental: referida a los recursos naturales y a la sustentabilidad de los modelos adoptados en el mediano y largo plazo;
- ✓ Política: vinculada a la gobernabilidad del territorio y a la definición de un proyecto colectivo específico, autónomo y sustentado en los propios actores locales.

A modo de resumen, esta teorización realizada permitió integrar en una sola definición, la capacitación en desarrollo local, quedando definida por la autora de la investigación como: Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, basado en las necesidades reales y

prospectivas de una entidad; orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores en cuanto al desarrollo local; modificando el modo de actuación y una toma de decisiones eficientes y oportunas en todas las dimensiones: económicas, socio-culturales, políticas y ambientales del municipio.

En otro sentido, la capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno municipal es una de las acciones que se implementan por parte de las Administraciones Municipales, y son discutidas en las Comisiones de Trabajo de la Asambleas Municipales del Poder Popular por su significado dentro del contexto local, esto garantiza una mejor toma de decisiones en cuanto al desarrollo que se pretende alcanzar con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población y la satisfacción de sus necesidades.

En Cuba la preparación de los cuadros se encuentra amparada en recursos legales como el Decreto-Ley 13/2020 “Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas” y el Decreto Presidencial 208/2021 “Reglamento del Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas” el que plantea en sus disposiciones finales sección segunda: El Ministro de Educación Superior, de conjunto con la Dirección de Cuadros del Estado y del Gobierno, propone la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas al Presidente de la República de Cuba, o en quien este delegue para su aprobación, así como su actualización y perfeccionamiento, al menos una vez en el quinquenio (Gaceta Oficial número 30,2021).

A su vez y de acuerdo a Pin, et. al., (2018), en la propia Estrategia Nacional de Capacitación a Cuadros se expresa:

- ✓ La preparación y superación de cuadros y sus reservas es parte integrante de la política de cuadros, no es un fin en sí misma, es el medio para proveer y desarrollar las condiciones y destrezas de los cuadros de dirección.
- ✓ La evaluación principal será sobre la base del desempeño del cuadro.
- ✓ El jefe de cada Organismo de la Administración Central del Estado o entidad es el máximo responsable de la superación de sus subordinados, y debe responder por ella como una de sus principales obligaciones.
- ✓ El cuadro es responsable de su preparación y superación (párr. 10).

Además, citan, que la preparación y superación de los cuadros debe funcionar como un sistema a partir del concepto de la integralidad de éstos, contemplando todos los componentes y combinando las formas, modalidades, contenidos, plazos de tiempo y recursos necesarios para que sea eficiente y

específica, dirigida a las necesidades de cada cuadro y a los planes de desarrollo de cada organización o territorio.

Por consiguiente, los Centros Universitarios juegan un papel importante en el asesoramiento de la preparación y superación de los directivos y sus reservas dentro del contexto local, imponiendo las condiciones actuales la necesidad de abordar el cumplimiento de decisiones sobre la capacitación desde una perspectiva científica.

De esta manera queda identificada la capacitación en desarrollo local como objeto de la investigación, la misma se encuentra dirigida con especial atención a los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco, destacándose en la formación de capacidades y la innovación para el desarrollo local.

Estado actual de la capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco

Para la realización de esta investigación, se consideró de la unidad de análisis cuadros y reservas del gobierno, una población de 19 cuadros y 16 reservas para un total de 35, de ellos, 18 tomados como muestra, divididos en 9 cuadros (1- Directivo Superior y 8-Directivos) y 9 reservas, representando el 51,4 %. La muestra es de tipo no probabilística intencional y se destaca por el grado de responsabilidad que poseen en el cumplimiento de las políticas y la toma de decisiones en cuanto al desarrollo local en el municipio de Jaruco.

La investigación se estructura en tres etapas, que van desde la elaboración del marco teórico-referencial, el diagnóstico y la elaboración de la propuesta. En cada una de estas etapas se utilizan métodos del nivel teórico, del nivel empírico y técnicas que se presentaron en la parte introductoria de la tesis (Tabla 1).

Tabla 1. Etapas de la investigación. Métodos y técnicas

Etapas de la investigación	Métodos y técnicas
<p>ETAPA 1</p> <p>Estudio exploratorio, caracterización de la situación problemática, determinación de la contradicción fundamental, planteamiento del problema científico y sistematización de los referentes teóricos y metodológicos que sirven de base a la capacitación en desarrollo local.</p>	<p>Histórico –lógico Analítico - sintético Inductivo – deductivo Observación participante Análisis documental</p>
<p>ETAPA 2</p>	<p>Análisis documental Observación participante</p>

Caracterización del estado actual de la capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.	Encuesta Entrevista Estadística descriptiva (análisis porcentual) Triangulación Metodológica
ETAPA 3 Diseño de la estrategia de capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.	Histórico -lógico Analítico -sintético Enfoque sistémico estructural Análisis documental

Fuente: Elaboración propia

Para abordar los resultados del diagnóstico actual de la capacitación en desarrollo local se utilizó la técnica de Triangulación Metodológica, en este caso de métodos, teniendo en cuenta las dimensiones declaradas por la autora como sigue a continuación.

Dimensión económica

Según los resultados de la observación, la encuesta y la entrevista aplicadas a la muestra seleccionada, se comprueba que existen dificultades en el conocimiento de las herramientas de la planificación municipal que favorece la economía local, díganse, el Plan de la economía municipal y los proyectos de desarrollo local que tienen distintas tipologías, pero que todos contribuyen económica y socialmente, pero que además facultan a los gobiernos locales de niveles de autonomía necesaria para la toma de decisiones con respaldos financieros. Las mayores irregularidades se encontraron en las reservas de cuadros.

Dimensión socio-cultural

En esta dimensión, tras la aplicación de los instrumentos, se concentran las carencias en torno al grado de compromiso que tienen con el Patrimonio histórico local identitario y el impacto del envejecimiento poblacional en el accionar que realizan los cuadros fundamentalmente, y algunas reservas, puesto que todavía no comprenden que para realizar una dirección efectiva y sostenida en función del desarrollo local estos son indicadores imprescindibles dentro de las decisiones que se tomen, con especial repercusión en la población y la riqueza cultural del territorio.

Dimensión política

Se aplican todos los instrumentos propuestos en la investigación. Según los resultados, se evidencian debilidades en la dimensión política, los niveles de participación popular, autonomía, articulación y en el diseño, actualización y aprobación de la Estrategia de Desarrollo Municipal. Es importante tener en cuenta la imbricación de todos estos elementos, puesto que garantizan la eficiencia y sostenibilidad

del proceso de desarrollo local. En esta dimensión también se resalta el desconocimiento de las reservas en este sentido.

Dimensión ambiental

Tras los resultados arrojados en la aplicación de los instrumentos utilizados, se pudo determinar que existen deficiencias con la dimensión ambiental, no reconociéndose como esencial dentro de la dirección del proceso de desarrollo local, en especial las reservas muestreadas, dígase, en el diseño y actualización de la EDM y de los proyectos, así como la insuficiente capacitación y administración de los recursos endógenos del municipio. Es significativo destacar que la EDM constituye la herramienta esencial que garantiza la ruta a seguir para el desarrollo municipal y que la misma debe parecerse a su territorio en todas sus dimensiones: económica, socio-cultural, política y ambiental.

Fortalezas

- Los cuadros y reservas del gobierno reconocen la necesidad de capacitarse en temas que se relacionen con el desarrollo local.
- Los cuadros y reservas del gobierno proponen acciones que favorecerían el desarrollo del municipio.
- Existen cuadros dentro de la muestra que poseen conocimientos sobre la planificación y herramientas municipales; así como las regulaciones para el desarrollo local.
- La existencia de políticas locales contextualizadas.

Debilidades

- Los cuadros y reservas del gobierno no poseen la preparación teórica suficiente para contribuir al desarrollo local, teniendo en cuenta su carácter multidimensional.
- Los elementos abordados en los indicadores, de forma general, se encuentran afectados, especialmente los relacionados con la Estrategia de Desarrollo Municipal y los proyectos de desarrollo local..
- No se incluyen a las reservas en el sistema de preparación de los cuadros municipales, de ahí los resultados obtenidos en los instrumentos.
- Todas las dimensiones se encuentran evaluadas de Poco adecuado y No adecuado esencialmente.

Diseño de la estrategia de capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco

Para abundar en el término, es importante destacar los criterios de González (2018) y Landaburo (2022), quienes coinciden en que los rasgos generales que caracterizan a las estrategias como

resultado científico en las investigaciones educativas, con independencia de su tipología y que además han sido abordados en los trabajos de Addine et al. (2006), De Armas et al. (2003), Ortiz (2004), Osorio (2012), Valle (2012) y Sierra (2019), son:

- Responde a una contradicción entre el estado actual y el deseado de un objeto concreto ubicado en el espacio y en el tiempo que se resuelve mediante la utilización programada de determinados recursos y medios.
- Posee un carácter dialéctico que le viene dado por la búsqueda del cambio cualitativo que se producirá en el objeto (estado real al estado deseado), por las constantes adecuaciones y readecuaciones que puede sufrir su accionar y por la articulación entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas).
- Se estructura a partir de fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control, independientemente, de la disímil nomenclatura que se utiliza para su denominación.
- Se concibe con enfoque sistémico en el que predominan las relaciones de jerarquización y coordinación, aunque no dejan de estar presentes las relaciones de subordinación o dependencia.
- Adopta una tipología específica en dependencia del objeto de transformación.

A continuación, se hace referencia a la definición de estrategia de capacitación abordada por la autora Aboy (2020), quien la define como:

Es primeramente una guía de acción, en el sentido de que la orienta en la obtención de ciertos resultados. Da sentido y coordinación a todo lo que se hace para llegar a la meta. puede ser vista como sistema de acciones concebidas, proyectadas a corto-mediano-largo plazo, ejecutadas, controladas y evaluadas a escala de una organización, dirigidas al logro de las competencias técnicas, profesionales y gerenciales requeridas para que todo su equipo humano alcance, mantenga y desarrolle, de forma sostenible, los niveles de desempeño individual y grupal necesarios (...). (p.51)

En las investigaciones realizadas en los últimos cinco años esencialmente, por los autores como Aboy (2020); González (2022); Hernández (2018), Herrera (2022), Tirina (2022) y Zayas (2019) utilizan la estrategia de capacitación para ofrecer su producto científico esencial, tanto en lo educativo como laboral, posibilitando la solución al problema planteado, concibiéndola como una herramienta de trabajo, que bien diseñada facilita la potenciación de las capacidades de los sujetos capacitados, y estos a su vez, garantizan la transformación que se quiere del entorno.

En otras palabras, el propósito fundamental de la estrategia es la transformación del objeto de estudio de un estado real a un estado deseado, condicionando todo un sistema de actividades a desarrollar y

recursos a emplear para alcanzar los objetivos al máximo nivel. La estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar.

Tomando como referente la sistematización realizada sobre los términos de estrategia y estrategia de capacitación, se define por la autora de la investigación como estrategia de capacitación en desarrollo local: el proceso de formación continua y de transformación, que permite poner en práctica el conjunto de acciones diseñadas, basado en la misión, visión, objetivo y dirección estratégica, lo que permitirá modificar el modo de actuación y la toma de decisiones eficientes y oportunas en todas las dimensiones: económicas, socio-culturales, políticas y ambientales del municipio.

Fundamentos de la estrategia de capacitación

Fundamentos Filosóficos

Dentro de la concepción general de la investigación se asume a la Filosofía Marxista Leninista y como soporte filosófico de la estrategia de capacitación el método dialéctico- materialista, teniendo en cuenta el criterio de Castellanos (1999), sobre la construcción del conocimiento científico, expresando que el mismo parte de la práctica y regresa para transformarla como criterio de la verdad.

Siendo por ello que, la práctica, entendida como la capacidad humana de transformar la naturaleza y al propio hombre, y determinada por las circunstancias del devenir histórico, cumple la función de demostrar la veracidad del conocimiento. Por tanto, puede modificar el estado actual de la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas, a partir de las salidas concebidas en la estrategia como solución científica propuesta.

En este punto se hace coherente asumir desde la Filosofía de la educación sus funciones específicas, las que, según declaran Chávez, Fundora y Pérez (2011) son: la antropológica, la epistemológica- metodológica, la axiológica y la teleológica. En ese sentido, se contextualizan en la estrategia de capacitación propuesta, tal como se presenta a continuación:

Función antropológica: se refiere a las particularidades del proceso de capacitación en desarrollo local y a las posibilidades intrínsecas que tienen los cuadros y reservas para ser capacitados. Esta función se evidencia en la propuesta a partir de las necesidades detectadas entre los muestreados, para la capacitación en desarrollo local desde el CUM de Jaruco. Se deben considerar también, las creencias, valores y prácticas locales para entender mejor las necesidades y expectativas de los cuadros y reservas del gobierno, permitiendo adaptar la estrategia de capacitación a las particularidades de su entorno.

Función epistemológica-metodológica: se refiere a la teoría del conocimiento, en este caso, la capacitación debe basarse en una comprensión sólida de los conceptos y teorías relevantes del desarrollo local, permitiendo que los cuadros y reservas adquieran un marco conceptual sólido que le permita abordar los desafíos del mismo. Además, se centra en la utilización de la metodología

específica de la estrategia de capacitación en desarrollo local, adaptando la capacitación al contexto, con el fin de fortalecer las capacidades de los cuadros y reservas del gobierno para el desarrollo local. Función axiológica: Se dirige a la acción de la educación en el sistema de valores a los cuales se aspira. La estrategia de capacitación en desarrollo local se debe concebir en correspondencia con el Código de ética de los cuadros, caracterizado por altos valores morales, una profunda sensibilidad revolucionaria y un claro sentido del deber.

Función teleológica: Tiene como tarea la indicación del sentido educativo, o sea, el tipo de hombre a formar. En el caso del análisis que se realiza, apunta a la determinación del fin de la estrategia de capacitación, orientada a la capacitación en desarrollo local y el mejoramiento de la dirección gubernamental, con énfasis en una mejor toma de decisiones ante el contexto local actual y las políticas que lo regulan.

Fundamentos sociológicos

La Sociología de la educación, es la ciencia que permite el análisis de las relaciones sociales que influyen y participan en el proceso de educación, así como las influencias de esta última en el desarrollo de la sociedad, se puede determinar que la Sociología significa elaborar una visión científica de la sociedad y sus leyes de desarrollo.

La sociología general actúa como base teórica y metodológica de la Sociología de la educación. A su vez, la teoría general está definida por la base filosófica general en que se sustenta el materialismo dialéctico e histórico, lo que determina su enfoque histórico-crítico y su compromiso con la transformación social (Blanco, 1997).

Estas transformaciones están motivadas por la necesidad de conocer mejor la realidad para actuar sobre ella, el establecimiento de las relaciones entre la Educación y la Sociedad influyen en el proceso de educación de los individuos con el fin de lograr su integración al contexto social y provocar mediante la Educación un proceso de desarrollo de la sociedad. De este modo la estrategia de capacitación permitirá transformar el contexto actual, los conocimientos y modos de actuación de los cuadros y reservas del gobierno que son sujetos activos dentro de la estrategia.

Fundamentos psicológicos

El fundamento psicológico que se asume tiene su base en la interpretación marxista que hace Vigotsky (1896 - 1934) de la psiquis humana, sobre la que se funda el "Enfoque histórico – cultural".

Según Valera (1999), la corriente de la pedagogía materialista dialéctica se encuentra bien definida, es el enfoque psicológico histórico cultural, sin duda un sólido andamiaje teórico conceptual, por la amplitud de experiencias pedagógicas desarrolladas a partir de la psicología soviética y la teoría de la educación socialista, muy real en sus principios y presupuestos metodológicos.

Esta teoría psicológica permite fundamentar la estrategia de capacitación que se propone mediante el concepto de zona de desarrollo próxima (ZDP) formulado por Vigotsky, que, permitiendo la independencia del desarrollo de los cuadros y reservas del gobierno, enraizándole los conocimientos, apropiándolos de los saberes necesarios para asimilar, ejercer la crítica y transformar sus modos de actuación. Además, permite el establecimiento de acciones con el objetivo de acortar la distancia entre el nivel de desarrollo real y el potencial.

Por otra parte, la Psicología de la educación se encarga del estudio de los modos de actuación de los implicados en la investigación, durante el proceso educativo que se desarrolla con el fin de capacitarlos en desarrollo local.

Fundamentos jurídicos

Los fundamentos jurídicos se encuentran recogidos en documentos normativos como la Resolución Ministerial 140 del 2019 sobre el Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba, del Ministerio de Educación Superior y el Decreto 33 del 2021 referido a la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial, documento estratégico en el que se sustenta el valor del desarrollo local y su significado como eje articulador de las agendas públicas de los gobiernos a nivel municipal y provincial. Para el tratamiento a la preparación de los cuadros y reservas, el Ministerio de Educación Superior trabaja con la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas, atendiendo al Decreto-Ley 13/2020 “Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas” y el Decreto Presidencial 208/2021 “Reglamento del Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas”. En este último, se plantea que dicho ministerio le propone al Presidente de la República de Cuba, o en quien este delegue para su aprobación, la actualización y perfeccionamiento, al menos una vez en el quinquenio de la estrategia mencionada.

Concepción de la estrategia de capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco

Para su elaboración se tuvo en cuenta los criterios de Betancourt (2020) y Hernández (2018), la misma tiene entre sus componentes: misión, visión, objetivo estratégico, dirección estratégica, acciones, que se relacionan con los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables y el tiempo en que serán llevadas a cabo, así como las etapas, las formas de implementación y evaluación. La representación gráfica de la estrategia de capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco se muestra en el Anexo 1.

Ideas rectoras que sustentan la estrategia de capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno

Tomando como punto de partida los criterios de los autores De Armas et al. (2003) y Herrera (2022), la autora de la investigación, para la elaboración de la estrategia de capacitación, tuvo en consideración las siguientes ideas rectoras, permitiéndole estar en correspondencia con el contexto en que se desarrolla.

- **La participación:** se asume no como fin, sino como un medio que debe estar presente en toda la estrategia de capacitación en desarrollo local, que involucre a los cuadros y reservas activamente en el proceso de aprendizaje, considerando sus necesidades e intereses. Que se fomente la interacción, la colaboración y la toma de decisiones entre los participantes, implicando que cada uno de ellos asuma la responsabilidad de adquirir y desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones.
- **La comunicación:** permite posicionar el cambio y los beneficios derivados de la capacitación en desarrollo local, así como, acompañar su adopción y asegurar que el conocimiento se transfiera adecuadamente a todos los cuadros y reservas. Es decir, que promueva un ejercicio de conciencia y elevación de la autoestima ante sus realidades, constituyendo el punto de partida para un mejor nivel de comprensión de la realidad y su transformación.
- **El principio de la interactividad:** se rige por la construcción colectiva de saberes a través de la puesta en práctica de la estrategia, promoviendo un ambiente participativo y de colaboración entre los cuadros y reservas, que a su vez puede mejorar la retención del conocimiento y el impacto de la capacitación en desarrollo local.
- **El principio de la dinamicidad:** se refiere a la capacidad de adaptación y flexibilidad en el diseño y ejecución de la estrategia, en función del entorno local.
- **El principio de la flexibilidad:** al permitir adecuaciones en la forma de aplicarse, en su contenido, métodos y recursos, atendiendo a las características de los cuadros y reservas seleccionados y del contexto.

Misión: Contribuir a la capacitación de los actores y agentes por un desarrollo local, teniendo en cuenta la integración de los procesos universitarios y las entidades del territorio como parte de las funciones de la universidad en la transferencia y aplicación de los conocimientos.

Visión: Que el Centro Universitario Municipal de Jaruco sea reconocido como líder en la transferencia y aplicación de los conocimientos para el desarrollo local, a partir de la contribución a la capacitación de los actores y agentes de desarrollo del territorio.

Objetivo estratégico: Capacitar a los cuadros y reservas del gobierno en desarrollo local, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.

Dirección estratégica: Capacitación de los cuadros y reservas del gobierno.

Esta dirección estratégica se enfoca en preparar en el orden teórico, metodológico y práctico a los cuadros y reservas del gobierno; concretándose mediante acciones, favoreciendo las ideas rectoras abordadas con anterioridad.

Etapas principales de la estrategia de capacitación:

La estrategia de capacitación que se propone está concebida en cuatro etapas que posibilitan su inserción en el sistema de trabajo del CUM y de la dirección de Cuadro de la Administración Municipal, ellas son:

Etapas I: Diagnóstico, primer semestre del curso 2023.

Etapas II: Planificación, segundo semestre del curso 2023.

Etapas III: Instrumentación, primer semestre del curso 2024.

Etapas IV: Control y evaluación, segundo semestre del curso 2024. (Esta última actúa transversalmente en el resto de las etapas)

Estas etapas tienen como propósito determinar los objetivos que deben alcanzarse en cada una de ellas, establecer, además, las acciones y actividades a ejecutar, los medios para su ejecución, la determinación de las prioridades, las formas de control y evaluación; así como el tiempo de cumplimiento establecido para cada de ellas.

I – Diagnóstico

Esta etapa tiene como objetivo diagnosticar la situación actual de la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario municipal de Jaruco. Las acciones y actividades correspondientes, se describen a continuación (Tabla 2).

Tabla 2: Acciones y actividades de la etapa diagnóstico

Acciones	Actividades
Realización de una pesquisa sobre los referentes teóricos acerca de la capacitación y el desarrollo local.	<ul style="list-style-type: none">> Revisión bibliográfica> Revisión de documentos normativos> Análisis de los antecedentes bibliográficos
Elaboración de los instrumentos que se emplearán en el diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none">> Revisión bibliográfica
Sensibilización de los cuadros y reservas del gobierno en cuanto a la importancia de la capacitación en desarrollo local	Concientización de los cuadros y reservas del gobierno en cuanto a la importancia de la investigación.

Selección de los colaboradores del CUM para la capacitación (facilitadores), a partir del desempeño y experiencia acumulada en el tema que se investiga.	Selección de los colaboradores del CUM para la capacitación (facilitadores), a partir del desempeño y experiencia acumulada en el tema que se investiga.
Aplicación de los instrumentos elaborados para establecer el dominio de los conocimientos relacionados con la capacitación y el desarrollo local	Encuesta a los cuadros y reservas del gobierno
Procesamiento de la información obtenida.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinación de los conocimientos que poseen los cuadros y reservas del gobierno acerca de las normativas que regulan el desarrollo local. ➤ Determinación de las insuficiencias que poseen en cuanto a la capacitación en desarrollo local los cuadros y reservas del gobierno.
Identificación de las necesidades de capacitación de los cuadros y reservas del gobierno	Análisis de los resultados de la revisión documental (Actas) y reuniones relacionadas con el tema que se investiga, dígame: reuniones del grupo gestor para el Desarrollo Local y otras capacitaciones demandadas por la Dirección de Cuadro de la Administración Municipal.
Identificación de las regularidades que posibilitan el planteamiento de fortalezas y debilidades en relación con la capacitación en desarrollo local	<ol style="list-style-type: none"> 3 Identificación de las potencialidades dentro de los cuadros y reservas del gobierno. 4 Detección de los cuadros con mayor experiencia en dirección para apoyar en el proceso de formación de los de menor experiencia. 5 Determinación de las fortalezas para mejorar el desarrollo local. 6 Análisis de las debilidades que afectan el desarrollo local

Fuente: Elaboración propia

Vías para la realización: reunión de coordinación con directivos, consejo de dirección del CUM.

Recursos: Computadora, impresora, participantes: cuadros y reservas del gobierno seleccionados, colaborador o facilitadores.

Responsables: investigadora y directivos del CUM.

II- Planificación

Se establece sobre la base de los resultados obtenidos en la etapa del diagnóstico, partiendo de las necesidades y potencialidades de los cuadros y reservas del gobierno, planificándose actividades

basadas en la socialización de los resultados del diagnóstico; además se determinan las actividades metodológicas, que contribuyan a lograr con calidad los objetivos generales propuestos.

Esta etapa tiene como objetivo propiciar el intercambio con los cuadros y reservas del gobierno implicados, acerca de las debilidades y fortalezas identificadas para contribuir a la capacitación de los mismos como se persigue con la estrategia de capacitación (Ver Tabla 3).

Tabla 3: Acciones y actividades de la etapa planificación

Acciones	Actividades
Presentación de los resultados del diagnóstico y la estrategia de capacitación propuesta a los implicados: directivos y docentes del CUM, de la Asamblea Municipal del Poder Popular y la Dirección de Cuadro de la Administración Municipal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Precisión de los resultados del diagnóstico realizado. ➤ Identificación de las debilidades y fortalezas detectadas en la capacitación en desarrollo local
Socialización de los documentos normativos: Resolución Ministerial 140 del 2019 sobre el Reglamento de Posgrado de la República de Cuba, la Estrategia de Desarrollo Local de Jaruco y el Decreto 33 del 2021 referido a la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial.	Estudio de los fundamentos teóricos y conceptuales en torno a la capacitación y el desarrollo local.
Identificación de las formas de organización docente-metodológica que se emplearán, para ello se realiza la revisión de los Talleres elaborados por Hernández (2018).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinación y elaboración de los talleres (Hernández, 2018).
Selección y análisis de los materiales bibliográficos sobre desarrollo local.	Selección de los materiales bibliográficos sobre desarrollo local: <ul style="list-style-type: none"> • AMPP (2023). Estrategia de Desarrollo Municipal. Documento original. • Guzón, A., Castro, M., Vázquez, Y., Brito, JM., Romero, MI. y Hernández, CN. (2011): Cataurito de herramientas para el desarrollo local, Editorial Caminos, La Habana. • Pérez, L. (s/a). Compilación legislativa Órganos Locales del Poder Popular. • Romero et al. (2021). Contribución a la gestión municipal eficiente y sostenible en Cuba. Centro de Desarrollo Local y Comunitario (CEDEL).

Fuente: Elaboración propia

Vías para la realización: reunión de coordinación con directivos, Consejo de dirección del CUM

Recursos:

- Crear las condiciones materiales para la aplicación adecuada de la estrategia.
- Verificar la disponibilidad de medios y recursos para la aplicación de la estrategia propuesta.
- Valorar las posibilidades reales de realizar las actividades previstas con los medios disponibles.
- Solicitar apoyo a la Universidad Agraria de la Habana para evaluar las posibles alternativas de solución a las dificultades que se detecten.
- Computadora, impresora, participantes: cuadros y reservas del gobierno seleccionados y colaboradores o facilitadores.

Responsables: Investigadora y directivos del CUM.

En otro orden de interés, para la capacitación en desarrollo local a los cuadros y reservas del gobierno, resulta de gran importancia la utilización del taller como forma de organización, conforme con las dimensiones e indicadores de la investigación, garantizando una óptima preparación de los mismos. En la tesis, para la estructuración y metodología de los talleres se asumen los criterios de Hernández (2018).

Esta forma de organización permite enfatizar en la solución de problemas, favorece la capacitación, requiere de la participación activa y enfoca sus acciones hacia el saber hacer, es decir, la práctica de una actividad. Además, dota a la capacitación de un aprendizaje reflexivo, favoreciendo la toma de decisiones y posibles alternativas.

Los talleres tendrán como objetivo fundamental capacitar a los cuadros y reservas del gobierno en cuanto al desarrollo local, por consiguiente, se tiene en cuenta la creatividad y la flexibilidad, adaptándose en momentos determinados a las necesidades que se presentan y a las características de los implicados. Se elaboraron en siete sesiones que abordan 6 temas fundamentales y uno de cierre, relativos al desarrollo local, dotando a los cuadros y reservas del gobierno de herramientas teóricas y metodológicas para su implementación.

Para abordar la estructura interna de los talleres se determinaron los siguientes momentos: caldeamiento y devolución; introducción; desarrollo; conclusiones; propuesta para la próxima sesión y cierre. Se emplean diferentes técnicas de dinámica de grupo, las cuales constituyen procedimientos, medios y estrategias eficaces, que posibilitan animar la dinámica del grupo, creando un ambiente de relajación, de concentración, favoreciendo el trabajo con las temáticas.

La evaluación se realizará de forma sistemática, en cada sesión se producirán evaluaciones orales, se entregarán y socializarán los trabajos orientados como estudio independiente al terminar cada taller, para lo que se orientará la consulta del fondo bibliográfico. Se propicia la realización de

autoevaluaciones, coevaluaciones y heteroevaluación. Mediante una guía de observación participante, se controla la asistencia, puntualidad, participación atendiendo a la calidad de las exposiciones y reflexiones. Además, la observación a la puesta en práctica de los talleres permite conocer su aceptación o rechazo. Las técnicas empleadas al concluir cada taller permiten recoger opiniones de las actividades realizadas y del estado de satisfacción de los participantes.

Dada la organización del CUM, en coordinación con la estructura del gobierno municipal, los talleres de capacitación fueron coordinados para el segundo y cuarto jueves de cada mes y dirigidos por la autora de la investigación y los colaboradores, seleccionados como facilitadores. Para el tratamiento de cada una de las temáticas, se dispondrá de una hora para el primer tema y el de cierre y en el caso de los restantes temas de dos horas, durante las que se hará una vinculación entre los aspectos teóricos y prácticos del tema. Seguidamente se ofrecen los temas que se abordan en los talleres que se planificarán (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Talleres de capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, según la siguiente dosificación:

No. de sesiones	Temáticas	Horas clases
1	Marco jurídico-institucional y la autonomía municipal: la Constitución de la República de Cuba	1 h/c
2	Relaciones interinstitucionales para la toma de decisiones: Ley 132/2019 y la 138/2020.	2 h/c
3	Relaciones interinstitucionales para la toma de decisiones: Ley 139/2020 y el Decreto No. 33/ 2021.	2 h/c
4	Dimensiones económica, socio-cultural, política y ambiental en la toma de decisiones de los actores locales y/o agentes de desarrollo.	2 h/c
5	La Estrategia de Desarrollo Municipal y los proyectos de desarrollo local, como herramienta fundamental en la articulación de actores locales y/o agentes de desarrollo.	2 h/c
6	Otras herramientas de planificación municipal: Plan y Presupuesto de la Economía y la Contribución Territorial del 1%.	2 h/c
7	Taller de cierre.	1 h/c

Fuente: Elaboración propia

Vías para la realización: Talleres.

Participantes: Cuadros y reservas del gobierno, colaboradores o facilitadores.

Responsables: Investigadora y directivos del CUM.

III- Instrumentación

Esta etapa proporciona el proceder para la implementación de la estrategia de capacitación propuesta, a partir de las acciones y actividades previstas en las etapas anteriores, contribuyendo a la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.

Tiene como objetivo contribuir a la capacitación en desarrollo local de los cuadros y reservas del gobierno, desde el centro universitario Municipal de Jaruco (Ver Tabla 5).

Tabla 5: Acciones y actividades de la etapa de instrumentación

Acciones	Actividades
Realización de la presentación de los resultados del diagnóstico y la estrategia de capacitación propuesta, para consolidar el papel activo y crítico de sus participantes.	Presentación de los resultados del diagnóstico y la estrategia de capacitación propuesta.
Análisis de los documentos normativos	Presentación de documentos normativos
Presentación de los talleres que componen la estrategia de capacitación.	Realización de los talleres que componen la estrategia de capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

Vías para la realización: reunión de coordinación con directivos, consejo de dirección del CUM.

Recursos: Computadora, proyector, documentos, cuadros y reservas del gobierno seleccionados, colaboradores o facilitadores.

Tiempo: 1 hora para el primer tema y el de cierre, el resto de 2 horas.

Responsables: Investigadora y directivos del CUM.

IV- Control y evaluación

Esta etapa tiene como premisa lograr la retroalimentación durante el proceso de implementación de la estrategia propuesta, identificar los puntos débiles en la aplicación de la estrategia, rectificar los errores cometidos y evitar su recurrencia tomando medidas de corrección, dirigiendo las acciones para alcanzar resultados superiores. Tiene como objetivo garantizar la información del proceso de retroalimentación (Ver Tabla 6)

Tabla 6: Acciones y actividades de la etapa de control y evaluación.

Acciones	Actividades
----------	-------------

<p>Análisis de los resultados obtenidos con la implementación de la estrategia de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de la información recogida durante la etapa de implementación. • Intercambio con los participantes en el proceso, a partir del análisis de los resultados obtenidos de las experiencias en la aplicación de la estrategia. • Ajustes correspondientes de las acciones correctivas necesarias.
<p>Valoración de la transformación resultante de la capacitación ofrecida a los cuadros y reservas del gobierno seleccionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una encuesta para valorar dicha transformación.

Fuente: Elaboración propia.

Vías para la realización: reunión de coordinación con directivos, consejo de dirección del CUM.

Recursos: Computadora, impresora, cuadros y reservas del gobierno seleccionados, colaboradores o facilitadores.

Responsables: Investigadora y directivos del CUM.

Conclusiones

En el resumen sobre la sistematización realizada, se pudo determinar las bases teóricas de la capacitación en desarrollo local para los cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco.

Del estudio diagnóstico inicial realizada, se constató que los cuadros y reservas carecen de suficientes conocimientos y habilidades para el desarrollo local, teniendo en cuenta su carácter multidimensional. La estrategia de capacitación que se concibe como alternativa de solución al problema científico identificado, se sustenta en fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos, y jurídicos, así como, en los principios que rigen el desarrollo local, entre otros elementos de su metodología; destacándose por su carácter participativo y contextualizado lo que posibilitará la articulación entre el conocimiento y el modo de actuación de los cuadros y reservas del gobierno para una toma de decisiones oportunas en pos del desarrollo local.

Referencias Bibliográficas

Aboy, Y. (2020). Estrategia de capacitación en materia de propiedad industrial.

Tesis presentada en opción al Título de Máster en Administración de Empresas, Mención Administración de Negocios. Universidad de Matanzas Facultad de Ciencias Empresariales, Matanzas.

Addine, R. (2006). Estrategia didáctica para potenciar la cultura científica desde la enseñanza de la Química en el preuniversitario cubano. S/l: S/e.

AMPP, (2022). Actualización de la Estrategia de Desarrollo Municipal de Jaruco. XXVIII Sesión Ordinaria de la Asamblea Municipal del 16 de abril de 2022.

Añorga, J. (1995). Glosario de Términos. Educación Avanzada. La Habana: ISPEJV, Centro de estudios sobre Educación Avanzada. Ceneseda.

Añorga, J. (1999) Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. ISP EJV. La Habana. En soporte magnético. Página 105.

Añorga, J., Robau, DL., Magaz, G., Caballero, E., Del Toro, AJ., Valcácel, N., Pérez, AM., y Capote, R. (2008). Glosario de Términos de la Educación Avanzada. La Habana: ISPEJV, Centro de estudios sobre Educación Avanzada. Ceneseda.

Betancourt, C. (2020). Estrategia para contribuir al perfeccionamiento del trabajo docente-metodológico en la carrera Contabilidad y Finanzas, del Centro Universitario Municipal de San Nicolás. Tesis en opción al grado académico de Máster en Educación Superior, CEESA, Mayabeque.

Blanco, A. (1997). Introducción a la sociología de la educación. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Facultad de Ciencias de la Educación, Ciudad de La Habana. Cuba.

Castellanos, B. (1999). Comprensión del proceso investigativo desde un enfoque dialéctico. Taller de Problemas actuales de la investigación educativa. Ciudad de la Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Facultad de Ciencias de la Educación Centro de Estudios Educativos.

Castro, E. y Sutz, J. (2010). Universidad, conocimiento e innovación. En M. Albornoz y J. A. López (eds.), Ciencia, tecnología y universidad en Iberoamérica (pp.02-119). Buenos Aires, Argentina: OEI.

Consejo de Ministros (2021). Decreto 33 referido a la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-40-ordinaria-de-2021>.

Consejo de Ministros (2021). Decreto-Ley 13/2020 "Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas". Gaceta Oficial de la República de Cuba. Número 30.

- Consejo de Ministros (2021). Decreto Presidencial 208/2021 “Reglamento del Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas”. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Número 30.
- Chávez, J., Fundora, R. A., Pérez, L. (2011). Filosofía de la Educación. La Habana. Editorial Pueblo y Educación
- De Armas, N; Lorences, J. y Perdomo, J. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Trabajo presentado en: Curso 85 - Evento Internacional Pedagogía2003, La Habana, Cuba, [pp. 21-46].
- Díaz-Canel, M. y Fernández, A. (2020). Gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local. Ministerio de Educación Superior, Cuba.
- Fernández, A. y Núñez, J. (2020). Creación de capacidades y desarrollo local: el papel de los centros universitarios municipales. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria Félix Varela.
- Gallicchio, E. (2006): «Prólogo», en Carrizo, Luis y Gallicchio, Enrique (eds.): Desarrollo local y gobernanza. Enfoques transdisciplinario, Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH), Montevideo, pp. 11-13. [Links]
- González, F. (2018). Un análisis psicológico de los valores: Su lugar e importancia en el mundo subjetivo. En La formación de valores en las nuevas generaciones. Ciudad de La Habana, Cuba: Ediciones Políticas.
- González, P.L. (2022). Estrategia de capacitación profesional activa y formación profesional pedagógica. Artículo Original. Mendeive Revista de Educación. Vol. 20, No, 4. Pinar del Río. Sept-dic. 2022.
- Guzón, A., Castro, M., Vázquez, Y., Brito, JM., Romero, MI. y Hernández, CN. (2011): Cataurito de herramientas para el desarrollo local, Editorial Caminos, La Habana. [Links]
- Guzón, A. (2018): Desarrollo local en Cuba: retos y perspectivas, Agence canadiense developpement international.
- Herrera, LM. (2022). Estrategia de formación de capacidades para el desarrollo sostenible en profesores del Centro Universitario Municipal de Jaruco. Tesis en opción al título académico de Máster en Ciencias en Desarrollo Agrario y Rural Sostenible. CEGED, Mayabeque.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). Metodología de la Investigación. 6 ed. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, I. (2018). Estrategia de capacitación en Educación ambiental a gestores de dinámica comunitaria desde el CUM. Tesis en opción al título académico de Máster en Educación Superior.

- Landaburo, L. (2022). Estrategia Pedagógica para la preparación de los profesores en la formación de valores en los estudiantes de la Carrera Licenciatura en Enfermería en San José de Las Lajas. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Educación Superior.
- Ortiz, E. (2004). Un modelo de personalidad para la formación de valores en la educación superior. Recuperado:
<https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/459/Magistralis16-Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Osorio, A. (2012). Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico en la educación del valor responsabilidad ambiental en los profesores de secundaria básica. Tesis de Doctorado. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
- Partido Comunista de Cuba (2017). Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista. Plan nacional de desarrollo económicoysocialhasta2030: propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. La Habana: Asamblea Nacional del Poder Popular.
- PCC, (2021). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026. Disponible en: www.gacetaoficial.gob.cu.
- Pin, E., Zenea, M. y Vallejera, G. (2018). Capacitación de los cuadros y reservas en el sistema empresarial cubano. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/capitacion-de-los-cuadros-y-reservas-en-el-sistema-empresarial-cubano/>
- MES (2019). Resolución Ministerial 140: Reglamento de Posgrado de la República de Cuba.
- Sierra, R. A. (2019). La estrategia pedagógica, su diseño e implementación. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial pueblo y Educación
- Tellez, N. y Bonne, EN. (2017). "La preparación del directivo desde el enfoque de gestión del desarrollo local", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (diciembre 2017). En línea:
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/12/gestion-desarrollo-local.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1712gestion-desarrollo-local>
- Tirina, F. (2022). Estrategia de capacitación para promover la utilización de las TIC en docentes de la UEP "Victoria" Bilingual Chistian Academy en el contexto de la Pandemia Covid 19 (Tesis de Posgrado Un iversidad Técnica del Norte).
- Valera, O. (1999). Problemas actuales de la Pedagogía y la Psicología Pedagógica, México: Editorial Búsqueda.

- Valle, A. (2012). Sistemas [en línea]. Ciudad de La Habana, Cuba. Recuperado de:
www.asefave.org/asociado/sistemas-valle-leniz-slu
- Zayas, R. (2019). Estrategia de capacitación para el mejoramiento de la Educación Física en la infancia preescolar. Podium. Revista de Ciencia y tecnología en la Cultura Física, 14 (2), 204-222.

Anexo 1. Representación gráfica de la estrategia de capacitación en desarrollo local para cuadros y reservas del gobierno, desde el Centro Universitario Municipal de Jaruco

