

La gestión del conocimiento de los actores del desarrollo local en Yateras

Diagnosis of the current state of knowledge management of local development actors

Luis Otamendys-Rivero; Noelia Sol-Rodríguez; Pedro Antonio Sánchez-Matos

Centro Universitario de Yateras. Provincia de Guantánamo, Cuba

Correo(s) electrónico(s)

luisor@cug.co.cu

noeliasolr@cug.co.cu.

pedroantonio@cug.co.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0070-4852>

<https://orcid.org/0000-0002-8978-140x>

<https://orcid.org/0000-0003-0035-6042>

Recibido: 2 de febrero de 2021

Aceptado: 6 de marzo de 2021

Resumen

En el presente artículo los autores investigan acerca del comportamiento de la preparación de los actores para la gestión de los procesos locales con el propósito de diagnosticar el comportamiento del fenómeno en el municipio Yateras. Para ello, se emplearon métodos del nivel teóricos como análisis- síntesis, inducción- deducción, modelación y el hermenéutico. También se emplearon técnicas como tormentas de ideas; técnicas del filtro; votación ponderada, modelo de las 7s, causa y efecto con los que se pudo precisar determinados aspectos epistemológicos en torno a la gestión local y realizar el diagnóstico previsto, detectando debilidades y fortalezas.

Palabras clave: Gestión del conocimiento; Desarrollo local; Capacitación; Autonomía municipal

Abstract

In this article, the authors investigate the problem of how the preparation of actors for the management of local processes behaves. The purpose of this is to diagnose the behavior of the referred phenomenon in the Yateras municipality. For this, the theoretical analysis, synthesis, induction, deduction, modeling and hermeneutical method were used. On the other hand, techniques such as brainstorming were used; filter techniques; weighted voting, 7s model, cause and effect. With this it was possible to specify some epistemological aspects around local management and carry out the planned diagnosis, detecting weaknesses and strengths.

Keywords: Knowledge management; Local development; Training; Municipal autonomy

Introducción

En los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, aprobados por el Partido Comunista de Cuba (PCC) en 2017, se le asigna a los territorios la tarea de impulsar el desarrollo a partir de la estrategia del país, de modo que se fortalezcan los municipios como instancia fundamental con la autonomía necesaria, sustentables, con una sólida base económico-productiva, y se reduzcan las principales desproporciones, entre estos, aprovechando sus potencialidades.

Las iniciativas locales se generan a partir del conocimiento de las particularidades de cada localidad, sus entidades y las comunidades. Para ello se requiere de la preparación adecuada del talento humano, aspecto abordado por diferentes investigadores del tema en cuestión como: Núñez (2017), Núñez & García (2017), Núñez, Fernández y González (2020) y es asumido por los autores de este trabajo, pues lo primero que se debe desarrollar en los territorios, son los recursos humanos que han de transformar los demás elementos del medio.

En consecuencia, en la literatura de dirección en general y en particular de las actividades científicas y tecnológicas vinculadas al desarrollo local, una de las concepciones es la gestión del conocimiento. Asimismo, la revisión bibliográfica realizada acerca de las tendencias internacionales y nacionales más representativas sobre la gestión del conocimiento permite plantear que este proceso puede aplicarse en el desarrollo local.

Independientemente de los esfuerzos que se realizan en la gestión del conocimiento de los actores para el desarrollo local sostenible de los municipios, aún persisten en el territorio, dificultades detectadas con los instrumentos y técnicas aplicados por los autores al efecto, entre las que se encuentran:

- Carencia de habilidades en los funcionarios del Consejo de Administración para gestionar, como proceso, los mecanismos que permitan diagnosticar los principales problemas que presentan los organismos para el desarrollo local.
- La mayoría de los planes y estrategias de capacitación del Consejo de la Administración y los organismos subordinados, no están diseñados de manera coordinada para que puedan cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales del desarrollo local.

- No se concibe la capacitación con el enfoque sistémico que requiere, por lo tanto, no se relacionan todas las variables que lo conforman con el desempeño mediano y futuro que permita la medición del impacto en el desarrollo local.
- No todos los cuadros y reservas presentan el nivel de preparación requerida en la dirección estratégica. También se afecta el dominio de las infocomunicaciones. Todo ello limita la gestión del conocimiento en función de optimizar la labor de dirección y el empleo adecuado del capital humano y recursos financieros bajo su mando.
- Insuficiente gestión del conocimiento útil para ejecutar proyectos de iniciativa local.

Estos elementos permiten identificar como problema a trabajar en la investigación, el nivel de conocimiento de los actores locales para generar acciones útiles al desarrollo local y proponer un diagnóstico de la preparación de los actores en la gestión del conocimiento desde su interacción con el Centro Universitario Municipal de Yateras para la atención equilibrada de las necesidades socioeconómicas del territorio.

Se tuvo en cuenta una población de 30 decisores, entre los que se encuentran dirigentes y funcionarios de las diferentes estructuras municipales; 124 productores y prestadores de servicios. De los decisores, se tomaron diez (10) como muestra aleatoria que representa el 22 %; de los demás, con la aplicación del mismo método, se escogieron 43 sujetos que representa el 33,8 %.

Desarrollo

Algunos referentes sobre la gestión del conocimiento para el desarrollo local

La Gestión del Conocimiento es un proceso social que adquiere características propias de acuerdo a las condiciones y el accionar de los actores que intervienen en su aplicación; su contribución es significativa por el carácter estratégico del conocimiento relevante en contextos específicos; pero sólo es viable si se crean sinergias efectivas entre los actores involucrados y se articulan redes sociales que unan instituciones y personas en correspondencia con los intereses locales expresados en planes, estrategias o proyectos. Esto concuerda con los planteamientos de Núñez, Alcázar y Proenza (2017), Núñez, et al. (2020), entre otros.

La relación entre el conocimiento y los procesos del desarrollo local puede beneficiar la transformación del municipio, dado que el desarrollo dependerá cada vez más de aquellos factores de naturaleza intangible que dependen de la capacidad de los actores locales para crear o mantener las condiciones e institucionalidad apropiadas para el fomento de las innovaciones, y que actúan objetivamente como propiciadores del desarrollo según refieren Núñez, et al. (2017) y Núñez, et al. (2020)

En esta perspectiva pueden asociarse elementos como el nivel de capacitación de la fuerza de trabajo y su capacidad para asimilar nuevos conocimientos y el espíritu de gestión de los sujetos implicados. Por lo general, estos aspectos marcan la diferencia entre distintas localidades, además son determinantes en el triunfo de las iniciativas de desarrollo local.

A partir de esas ideas, es comprensible la conclusión de que los esfuerzos orientados a potenciar los procesos de desarrollo local tienen que pasar por la gestión del conocimiento, aspecto en que coinciden los investigadores Núñez, et al (2017), Núñez, et al, (2020) con los cuales se concuerda. No obstante, vale preguntarse, ¿Son conscientes las empresas, organismos, entidades y sujetos del municipio, de la importancia de este factor para el territorio? ¿Es suficiente la gestión? ¿Qué falta a esta última? A ello pretende responder el diagnóstico que se presenta.

El concepto de desarrollo tiene múltiples acepciones, si se comprende que:

Desarrollo es un proceso de auto movimiento desde lo inferior (desde lo simple) a lo superior (a lo complejo), que pone de manifiesto y realiza las tendencias internas y la esencia de los fenómenos, las cuales conducen a la aparición de lo nuevo (nuevo (lo) y lo viejo. (...) presenta un aspecto de espiral; tiene principio y fin, en el comienzo, en la tendencia, se halla contenido el fin del desarrollo, y la culminación de determinado ciclo, establece el principio de uno nuevo en el que pueden repetirse algunas particularidades del primero (...) es un proceso inmanente: el paso de lo inferior a lo superior se produce porque en lo inferior se hallan contenidas, en estado latente, las tendencias que conducen a lo superior (...) por primera vez resultan comprensibles, los atisbos de lo superior contenido en lo inferior. (Rosental y Ludin, 1981, pp. 113-114)

Referente a lo local, desde esta perspectiva, es el municipio unidad político-administrativa, donde se ubican estructuras de gobierno, productivas y de servicios y que a su vez, están conformadas

territorialmente por consejos populares, circunscripciones y asentamientos poblacionales, urbanos y rurales.

En tal sentido, le corresponde al territorio impulsar el desarrollo a partir de la estrategia del país aprobada por la Asamblea Nacional del Poder Popular en 2019; de modo que se fortalezcan los municipios como instancia fundamental, con la autonomía necesaria, sustentables con una sólida base económico-productiva y se reduzcan las principales desproporciones, aprovechando sus potencialidades, aspecto que se refrenda en el Lineamiento 17 del Partido Comunista de Cuba aprobado en 2017 y por la Constitución de la República de Cuba emitida por Asamblea Nacional del Poder Popular en 2019.

Por otra parte, le corresponde al Ministerio de Educación Superior consolidar el cumplimiento de las responsabilidades de los organismos, entidades, consejos de la administración y otros actores económicos en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada. Actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las necesidades del desarrollo, la actualización del Modelo Económico y Social y de las nuevas tecnologías.

Es por ello, que se hace necesario la gestión del conocimiento por toda la población y fundamentalmente por los dirigentes en las entidades y empresas del municipio. Esto debe ser primordial en su preparación, así como la necesidad de preservar la ética, que junto al sentido de pertenencia y el cumplimiento del deber, ha de llevar la sensibilidad humana y revolucionaria; factores que determinantes para el cumplimiento de los Objetivos del Partido Comunista de Cuba aprobados en la Primera Conferencia Nacional del PCC en 2012.

Por otra parte, la autonomía en la administración o gestión empresarial se inscribe dentro del marco regulatorio del Estado e implica una alta responsabilidad de sus directivos y colectivos de trabajadores en la adopción oportuna de decisiones para garantizar su funcionamiento eficiente. Además, tiene un papel activo en la elaboración de propuestas sobre los planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, incluidas las inversiones, siendo las responsables de su ejecución adecuada.

Diagnóstico del estado actual de la gestión del conocimiento de los actores locales para el desarrollo local sostenible del municipio Yateras

La gestión del conocimiento para el desarrollo local sostenible en los municipios es un proceso dirigido a elaborar la concepción del profesional graduado universitario y de los productores y prestadores de servicios.

La contradicción inicial a resolver consiste en que el objeto de trabajo de cada una de las profesiones no puede ser muy estrecho dado que limitaría el dominio de los aspectos más generales, comunes, de ese objeto, tampoco puede ser amplio, hay que garantizar un dominio adecuado de su formación básica. Aspecto este que se debe lograr en un periodo aproximado de cinco años como máximo.

Por tanto, la solución a esta contradicción inicia por determinar los objetos de cada una de las actividades de los centros de la producción y los servicios, de modo que se garantice la adecuada amplitud de cada perfil y que su cumplimiento se pueda lograr en el período de tiempo referido.

Por otro lado, para establecer el objeto de la capacitación, el punto de partida es la determinación de los problemas más generales y frecuentes de cada profesión y actividad de los servicios y la producción en la comunidad. Estos problemas profesionales deben tener un carácter básico, han de ser problemas que se manifiestan allí donde se encuentran los puestos de trabajo de base de cada profesión, en correspondencia con la concepción de perfil amplio.

A partir del banco de problemas de una profesión, se conforma una problemática que permite comprender en qué consiste la labor de base del profesional, lo que posibilita determinar con claridad el objeto de dicha profesión. En correspondencia con esto, se tiene determinado el objeto de la profesión, se pueden precisar sus campos de acción y esferas de actuación.

En tanto, los campos de acción son los aspectos esenciales (conocimientos y habilidades) que es necesario asimilar durante el proceso de formación del profesional. Ellos constituyen, en esencia, el qué y el cómo de los decisores, productores y prestadores de servicios.

La elaboración de las acciones para la gestión del conocimiento ha de partir de los objetivos que para la misma están previstos en el programa convenido con el Consejo de Administración Municipal. Estos objetivos pueden ser perfeccionados o modificados siempre y cuando garanticen el cumplimiento de los objetivos previstos en la Estrategia Municipal de Capacitación como parte del Plan del Desarrollo Integral del Municipio (PDI), teniendo potestad los CUM para precisarlos, y a partir de ellos, elaborar la estructuración de los objetivos de los temas.

Para la aplicación de los instrumentos y técnicas de la investigación, se tomó como muestra a 10 decisores, los dirigentes y funcionarios de las diferentes estructuras municipales, que representa el 22 % de la población, mientras que de los productores y prestadores de servicios se escogieron 43 sujetos que representa el 33,8 %.

Después de aplicadas las técnicas seleccionadas, con el objetivo de abordar el problema general, así como los objetivos generales y específicos, se pudo obtener un grupo de elementos que permitieron conocer un número de deficiencias y problemas que afectan la gestión del conocimiento de los actores en el desarrollo local, partiendo de la técnica tormenta de ideas, salieron las problemáticas siguientes:

- No se cuenta con una plataforma multifactorial que responda a la evaluación de los proyectos de iniciativa local.
- Los actores locales carecen de conocimiento para la elaboración y gestión de los proyectos de iniciativa local.
- Deficiente nivel de preparación de cuadros y reservas en la Dirección Estratégica, la utilización de la computación y las nuevas tecnologías de la información y la gestión del conocimiento en función de optimizar la labor de dirección y en el dominio de conocimientos para el uso óptimo del capital humano y financiero bajo su mando.
- Los planes y estrategias de capacitación de los consejos de la administración y los organismos subordinados, en su mayoría, no están diseñados de manera coordinada que les permita cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales de desarrollo local.
- Insuficiente motivación de los actores locales para llevar a cabo los proyectos de iniciativa local.
- No se concibe la gestión del conocimiento con un enfoque integral y sistémico del desarrollo que responda a las dimensiones institucional, económico-productiva, sociocultural y medioambiental.
- Falta de compromiso y responsabilidad de algunos actores para asumir los proyectos de iniciativa local.

Analizadas las problemáticas detectadas, se determinó aplicar la técnica de reducción de problemas mediante la técnica del filtro, planteando varias interrogantes.

Aplicada la técnica del filtro, el listado de las problemáticas se redujo a sólo cinco (5) problemas que se relacionan a continuación:

- 1- Inexistencia de una plataforma multifactorial que responda a la evaluación de los proyectos de iniciativa local.
- 2- Los actores no poseen suficientes conocimientos para la elaboración y gestión de los proyectos de iniciativa local.
- 3- No todos los cuadros y reservas presentan el nivel de preparación requerida en la Dirección Estratégica, la utilización de la computación y las nuevas tecnologías de la información y la gestión del conocimiento en función de optimizar la labor de dirección y en el dominio de conocimientos para el uso óptimo del capital humano y financiero bajo su mando.
- 4- La mayoría de los planes y estrategias de capacitación del consejo de la administración y los organismos subordinados, no están diseñados de manera coordinada que puedan cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales de desarrollo local.
- 5- No se concibe la gestión del conocimiento con un enfoque integral y sistémico del desarrollo que responda a las dimensiones institucional, económico-productiva, sociocultural y medioambiental.

Una vez reducido el listado de problemas, se procedió a la aplicación de la técnica de votación ponderada para poder llegar a la elección y consenso del problema. El grupo de experto está integrado por profesionales con suficiente preparación para ello.

Con la aplicación de la técnica se llegó a la conclusión que el problema cuatro (4) referido a que la mayoría de los planes y estrategias de capacitación del Consejo de Administración Municipal y los organismos subordinados, no están diseñados de manera coordinada que permitan cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales de desarrollo local; este fue el de mayor importancia y coincidencia con una puntuación de 15 atendiendo a la puntuación dada por los expertos. A los problemas 1, 2, 5, se decidió relacionarlos como problemáticas importantes y que relacionamos a continuación:

- No se concibe la gestión de conocimiento con un enfoque integral y sistémico del desarrollo que responda a las dimensiones institucional, económico-productiva, sociocultural y medioambiental.
- No se cuenta con una plataforma multifactorial que responda a la evaluación de los proyectos de iniciativa local.

- La mayoría de los planes y estrategias de capacitación del consejo de la administración y los organismos subordinados, no están diseñados de manera coordinada que puedan cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales de desarrollo local.

Una técnica muy importante en la solución de problemas en la administración pública es el modelo de las “7 S”, la cual visualiza un modelo de gestión asentado en siete factores esenciales que conforman la organización y permite implementar una exitosa estrategia, en la parte izquierda los problemas de la organización y a la derecha en números arábigos las 7 esferas conectadas entre sí, con un elemento central que son los “valores compartidos” lo que se muestra en la tabla 1.

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	Total
1. No se cuenta con una plataforma multifactorial que responda a la evaluación de los proyectos de iniciativa local		X		X		X	X	4
2. No todos los cuadros y reservas presentan el nivel de preparación requerida en la Dirección Estratégica, la utilización de la computación y las nuevas tecnologías de la información y la gestión del conocimiento en función de optimizar la labor de dirección y en el dominio de conocimientos para el uso óptimo del capital humano y financiero bajo su mando		X		X		X		3
3. En la estrategia diseñada no se relacionan todas las variables que lo conforman con el desempeño mediano y futuro que permita la medición del impacto en el desarrollo local				X	X		X	3
4. No se concibe la gestión del conocimiento con un enfoque integral y sistémico del desarrollo que responda a las dimensiones institucional, económico-productiva, sociocultural y medioambiental					X		X	2
5. La mayoría de los planes y estrategias de capacitación de los consejos de la administración y los organismos subordinados no están diseñados de manera coordinada que puedan cumplir con los objetivos y cubrir las necesidades principales de desarrollo local. No se concibe la capacitación con un enfoque integral y sistémico del desarrollo que responda a las dimensiones institucional, económico-productiva, sociocultural y medioambiental		X		X	X		X	4

Tabla 1. Resultados de la técnica 7 S

Fuente: Tomado de González (2012)

Leyenda: Expone los factores siguientes: 1. Estilo; 2. Personal; 3. Sistema; 4. Estrategia; 5. Estructura; 6. Habilidades; 7. Valores compartidos.

Se percibe que los factores organizacionales de mayor incidencia en los problemas identificados en la organización son la estrategia y los valores compartidos, pues la suma de impacto por columnas supera al resto de los factores. Atendiendo a la selección del problema que más afecta a esta subdirección, se procede a aplicar el diagrama de causa y efecto o espina de pescado, como se le conoce comúnmente o diagrama de Ishikawa en referencia a su autor. En esta técnica, la espina que se encuentra de forma horizontal señala el problema y las espinas que están de forma vertical señalan las causas y subcausas.

En el ejercicio de esta técnica, se pudo obtener tres causas y seis subcausales que se relacionan entre sí. Ellas propiciaron que la labor de prevención, asistencia y trabajo social fuese deficiente, pues genera el surgimiento de problemas sociales, y propicia a su vez que la población reduzca la confianza en los dirigentes del gobierno y el Estado.

Teniendo en cuenta los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en 2017 como expresión de la voluntad del pueblo; basados esencialmente en el concepto de Revolución del líder histórico Fidel Castro Ruz; se hace un análisis de la relación entre estos, la resolución aprobada en el Séptimo Congreso del Partido Comunista de Cuba y el problema identificado. Al respecto, se pudo corroborar que en el capítulo I, relacionado con el Modelo de Gestión Económica, los problemas que más incidencia tienen con el Lineamiento 17 son el uno (1), el dos (2) y el cinco (5) para una ocurrencia de 1,4 del total de los lineamientos.

Mientras que en el capítulo V, relacionado con la política de ciencia, tecnología, innovación y medio ambiente, de los 14 lineamientos, 10 de ellos son los que más incidencia tiene en los problemas, menos el problema dos (2), con una ocurrencia de 8 lineamientos para un 5,7 del total de los lineamientos; por lo que se requiere extremar la atención debido a que en ellos se encuentra la esencia de los centros universitarios municipales en el vínculo con el desarrollo local sostenible de los territorios.

Por otra parte, en el análisis realizado, se pudo constatar que el problema cuatro (4) es el de mayor

incidencia en los lineamientos. Este requiere mayor interés en aras de su solución. Asimismo, se hizo una evaluación de la relación que existe entre los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución y los problemas detectados con el objetivo de posibilitar el tránsito hacia una nueva etapa, una adecuada gestión del conocimiento contribuye al logro de mayores resultados en el desarrollo local de los territorios en todos sus escenarios.

En este sentido, se defiende el papel que desempeña cada lineamiento en la proyección del futuro del país, apoyados en lo proyectado en el Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista refrendado en por el Partido Comunista de Cuba en 2017. Ver Tabla 2.

Capítulo	Debilidades					Suma	Lineamientos comprometidos	Significado del lineamiento Afectado en %, del total de los lineamientos
	1	2	3	4	5			
I	17	17	0	0	17	3	17	1,7
II	0	0	0	0	0	0	44	0
III	0	0	0	0	0	0	25	0
IV	0	0	0	0	0	0	8	0
V	98 99 103 104 106 107 111 122		98 99 103 104 106 107 111 122	98 99 103 104 106 107 111 122	98 99 103 104 106 107 111 122	8	14	5,7
VI	0	0	0	0	0	0	34	0
VII	0	0	0	0	0	0	29	0
VIII	0	0	0	0	0	0	29	0
IX	0	0	0	0	0	0	8	0
X	0	0	0	0	0	0	11	0
XI	0	0	0	0	0	0	18	0
XII	0	0	0	0	0	0	9	0
XIII	0	0	0	0	0	0	22	0
Totales	9	1	8	8	9	11	274	4,01

Tabla 2: Lineamientos de la Política Económica y Social de la Revolución que corresponde al problema investigado.

Fuente: Elaboración propia

Al respecto, los lineamientos de mayor incidencia son:

17. Impulsar el desarrollo de los territorios a partir de la estrategia del país, de modo que se fortalezcan los municipios como instancia fundamental, con la autonomía necesaria, sustentables, con una sólida base económico-productiva, y se reduzcan las principales desproporciones entre estos, aprovechando sus potencialidades.

98. Situar en primer plano el papel de la ciencia, la tecnología y la innovación en todas las instancias, con una visión que asegure lograr a corto y mediano plazos los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social.

99. Continuar desarrollando el marco jurídico y regulatorio que propicie la introducción sistemática y acelerada de los resultados de la ciencia, la innovación y la tecnología en los procesos productivos y de servicios, y el cumplimiento de las normas de responsabilidad social y medioambiental establecidas.

103. Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones sociales y humanísticas sobre los asuntos prioritarios de la vida de la sociedad, así como perfeccionando los métodos de introducción de sus resultados en la toma de decisiones a los diferentes niveles.

104. Prestar mayor atención en la formación y capacitación continuas del personal técnico y cuadros calificados que respondan y se anticipen al desarrollo científico-tecnológico en las principales áreas de la producción y los servicios, así como a la prevención y mitigación de impactos sociales y medioambientales.

107. Acelerar la implantación de las directivas y de los programas de ciencia, tecnología e innovación, dirigidos al enfrentamiento del cambio climático, por todos los organismos y entidades, integrando, todo ello, a las políticas territoriales y sectoriales, con prioridad en los sectores agropecuario, hidráulico y de la salud.

Elevar la información y capacitación que contribuya a objetivar la percepción de riesgo escala de toda la sociedad.

106. Asegurar la estabilidad, el completamiento y rejuvenecimiento del potencial científico tecnológico de los sistemas de ciencia, tecnología, innovación, medioambiente para retomar su crecimiento selectivo, escalonado, proporcionado y sostenible. Perfeccionar los diferentes

mecanismos de estimulación.

111. Potenciar la organización y el desarrollo de capacidades de servicios profesionales de diseño, su integración con los sistemas institucionales y empresariales del país.

122. Consolidar el cumplimiento de las responsabilidades de los organismos, entidades, consejos de la administración y otros actores económicos en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada. Actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las necesidades del desarrollo, la actualización del Modelo Económico y Social y de las nuevas tecnologías.

Valoración de las acciones para el tratamiento a las carencias detectadas

Al someter las acciones a criterios de especialistas y usuarios, se pudo constatar que estos consideran la propuesta como factible, adecuada y pertinente, en tanto resuelve una de la problemáticas existente en el municipio. Por otro lado, el 89 % de los participantes señaló que esta propicia un mejor desarrollo de la capacitación, lo que garantiza la formación de capacidades para el desarrollo local.

Conclusiones

Independientemente de los esfuerzos que se realizan en el proceso de gestión del conocimiento para el desarrollo local sostenible de los municipios, aún persisten debilidades que afectan los procesos que en este particular, se ejecutan en el contexto referido.

No obstante, para garantizar el trabajo en función de darle solución a las problemáticas planteadas, se cuenta con un Departamento de Desarrollo Local encargado de llevar a cabo la superación posgraduada de los profesionales del territorio y un departamento docente, que desde lo curricular, inserta al pregrado en el desarrollo local del territorio.

Además, el capital humano del Centro Universitario Municipal de Yateras está formado por un (1) Doctor en Ciencias Pedagógicas y profesor Titular, 14 Máster en Ciencias, un Especialista en Ciencias Agrícolas, cuatro (4) profesores auxiliares y 10 asistentes en el claustro para llevar a cabo la educación en el pregrado y el postgrado.

En todos los casos, personal comprometido con las tareas que emanan de la necesidad del territorio y las orientaciones de la universidad para acompañar a este en el desarrollo necesario.

Al respecto, al valorarse la factibilidad de la propuesta se aprecia, por dicho personal, de factible y necesaria.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019a). *Constitución de la República de Cuba*. La Habana: Editora Política.
- Asamblea Nacional del Poder Popular en (2019b). *Estrategia económico-social para el impulso de la economía y enfrentamiento a la crisis mundial provocada por la covid-19*. La Habana: Editora Política.
- Partido Comunista de Cuba (2012). *Compendio de documentos del VI Congreso y la Primera Conferencia del PCC*. La Habana: Edit. Política.
- Partido Comunista de Cuba (2017). *Compendio de documentos del VII Congreso del PCC*. La Habana: Editora Política.
- Peinado, J. Graeml, A.; Reis. (2017). *Administração da produção: operações industriais e de serviços*. Curitiba: UnicenP.
- Núñez, J., Alcázar, A. y Proenza, Díaz, T. (2017). *Una década de la Red Universitaria de Gestión del Conocimiento y la Innovación para el Desarrollo Local en Cuba*. Retos de la Dirección, 11(2), 228-244.
- Núñez, M. R., Fernández, M. E., y González, J. C., (2020). *La estrategia de acompañamiento universitario en el desarrollo local, perspectiva en el contexto del Centro Universitario Municipal*. Revista cubana Conrado, 16(74), 120-13.
- Núñez, J. y García, R. (2017). *Universidad, ciencia, tecnología y desarrollo sostenible*. Revista Espacios, 38(39), 1-13.
- Rosental, M. y Ludin, P. (1981). *Diccionario Filosófico*. La Habana: Editora Política.
- González, R. (2012). *Las 7S de McKinsey – 7 factores básicos para la estrategia de cualquier organización*. PDCA. Home. <https://www.pdcahome.com>