



## GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE CAPACIDADES DE ACTORES LOCALES DEL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ MÁRQUEZ

MsC Marbelis Reyes Ramírez

[mreyes@udg.co.cu](mailto:mreyes@udg.co.cu)

Universidad de Granma, Cuba.  
Directora

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Marbelis Reyes Ramírez (2016): "Gestión del conocimiento para la formación de capacidades de actores locales del municipio Bartolomé Masó Márquez", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (septiembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/09/conocimiento.html>

### RESUMEN

Con la implementación de los Lineamientos de Política Económica y Social del Partido y la Revolución, la educación superior también asume un papel protagónico en respuestas a las principales demandas existentes en nuestra sociedad. Las universidades han estado implicadas durante muchos años en el desarrollo económico y social del entorno, visto a través de los objetivos de trabajo relacionados con su impacto en el desarrollo local, incluyendo la formación de profesionales de diferentes perfiles. Las diversas etapas por la que ha transitado la universidad han conllevado a perfeccionar los métodos y sistemas de trabajo para garantizar que los procesos universitarios se desarrollen con la calidad y eficiencia requerida. Cada transformación amerita de instrumentos para la evaluación sistemática de los impactos alcanzados a corto, mediano y largo plazo. En la actualidad los Centros Universitarios Municipales que tienen la misión; además de graduar profesionales de distintos perfiles, de acompañar a los gobiernos de cada territorio en la identificación de problemáticas locales que requieren del conocimiento para su solución, así como servir de interfaz para la preparación de los actores sociales, se ha comprobado que pueden asimilar el conocimiento para la transformación del entorno y contribuir a elevar la calidad de vida de la población. El presente trabajo tiene como objetivo proponer una metodología para la formación de capacidades a través de la gestión del conocimiento e incidir al desarrollo local. La gestión del conocimiento contribuye al desarrollo de capacidades de los actores que dirigen y organizan procesos en entidades y comunidades, por lo que deben modificarse las acciones posibles para que la aplicación del conocimiento se convierta en un hábito gradual y positivo. Es el CUM quien posee las potencialidades necesarias para la articulación de los actores locales y el mediador del conocimiento científico que se requiere. La gestión del conocimiento tributa a la movilización de capacidades para la toma de decisiones en la implementación de las acciones y en el control de los resultados que generan impactos en el orden económico y social. De lo anterior se atribuye una mejor preparación de cuadros, reservas, técnicos y trabajadores en lo local; con esto se logra mayor emprendimiento de los decisores en cada organismo y comunidades para garantizar un buen nivel de satisfacción en nivel de producción alimentaria, la calidad en la prestación de servicios, el rescate de tradiciones culturales, mayor trabajo educativo con las familias en niños adolescentes y jóvenes, la prevención de enfermedades, así como mejor calidad de vida en las personas de la 3ra edad. Sobre la base de estudios e investigaciones realizadas, se muestran resultados y experiencias inherentes a las características de cada territorio, tales como propuestas de política, estrategias y acciones para potenciar el impacto de la educación superior sobre la gestión del conocimiento en función del desarrollo local. Solo hay que crear las condiciones favorables para aprovechar las oportunidades que brinda la política de desarrollo económico y social territorial, y potenciar el impacto de la educación superior en estos nuevos escenarios.

**Palabras clave:** gestión, conocimiento, formación, capacidades, desarrollo, desarrollo económico, desarrollo social.

## INTRODUCCIÓN

Los diferentes retos, desafíos y oportunidades que impone el actual proceso de globalización a la sociedad, requieren incorporar nuevas experiencias y alternativas que contribuyan al proceso de articulación para lograr el desarrollo local. Por tanto se convierte en una prioridad ineludible la tarea de modificarse constantemente los métodos de trabajo para que la aplicación del conocimiento se convierta en un hábito gradual y positivo en función del desarrollo local. En la actualidad se requiere de la aplicación de una política territorial activa para el fortalecimiento de la base empresarial local en relación con innovación tecnológica y la calificación de los recursos humanos para lograr los objetivos estratégicos e intereses locales. Cada actor deberá comprometerse a cambiar la actitud de acercamiento a las realidades y perspectivas de transformación.

En Cuba la educación superior está asumiendo diferentes cambios y hace que los espacios socioeducativos se articulen entre lo macro-universidad y la micro-universidad, facilitando que se creen las condiciones para que cada comunidad sea capaz de gestionar el conocimiento y la información que demandan.

En el contexto del desarrollo local el proceso de universalización de la educación superior en Cuba ha jugado un papel preponderante. Las diferentes transformaciones ocurridas en este ámbito constituyen potencialidades para elevar la pertinencia y calidad de sus resultados. Los Centros Universitarios Municipales poseen las condiciones indispensables para la gestión del conocimiento; la presencia de las experiencias de estudiantes y profesores de diferentes perfiles es una muestra de ellas. Se reconoce la importancia de tener una política de gestión del conocimiento en el ámbito local basado en el aprovechamiento de los recursos endógenos y exógeno de la localidad, articulando coherentemente los intereses territoriales en función del desarrollo de sus objetivos estratégicos para perfeccionar los servicios que se prestan.

Sin embargo a pesar de buscarse alternativas para lograr la influencia de la universidad en el desarrollo local a partir de las estrategias existentes, aún persisten algunas deficiencias que demuestran que no se ha alcanzado el verdadero impacto que hoy exige nuestro gobierno.

- No se ha aplicado con objetividad un diagnóstico integral que permita determinar las principales deficiencias del entorno.
- Pobre integración de los organismos para incidir en las comunidades, limitándose a la aplicación de instrumentos de recolección de información, diagnósticos situacionales y asesorías muy puntuales, sin lograr involucrarse con los problemas de lo local, ni asumir compromisos de solución.
- Insuficiente cultura económica en trabajadores y directivos, lo que limita la proyección hacia el desarrollo del municipio y la participación consciente de los trabajadores en el desarrollo local.
- Es insuficiente el protagonismo de los CUM en la transformación del entorno.

Teniendo en cuenta las deficiencias referidas anteriormente la presente investigación tiene como **problema:** ¿Cómo lograr la *formación de capacidades de los actores locales* a través de la gestión del conocimiento en el municipio Bartolomé Masó Márquez? como **objetivo:** proponer una metodología para la formación de capacidades a través de la gestión del conocimiento y su incidencia en el desarrollo local en el municipio Bartolomé Masó Márquez.

## DESARROLLO

### Concepciones teóricas de desarrollo local.

#### Concepto de desarrollo local desde la visión de las universidades cubanas

Como parte del quehacer y la contribución de las universidades en el desarrollo local, es evidente el análisis de los estudios realizados así como las concepciones teóricas de diferentes investigadores. El estudio sobre desarrollo local en el contexto cubano, se fundamenta en experiencias

investigativas anteriores sobre el impacto de la crisis económica de los años noventa, así como las respuestas locales a la caída general del nivel de vida de la población.

Se pudo comprobar como elemento relevante la puesta en práctica de respuestas innovadoras a la crisis desde un enfoque ambiental y de gestión sustentable, promovida por actores locales decisores cuya comprobada efectividad no solo demostró la posibilidad de su réplica, sino además, la existencia de condiciones subjetivas en las localidades para enfrentar de manera independiente la respuesta a los problemas cotidianos, sin depender de la acostumbrada verticalidad de los mecanismos de gestión y administración. Las universidades hoy realizan valiosos aportes al concepto de desarrollo local. Una de las cuestiones básicas a tener en cuenta es la historicidad de lo local como espacio del desarrollo, pues es imposible concebirlo sin su concreción en un territorio que posee sus características culturales, sociales y económicas particulares.

La crisis económica y las medidas aplicadas a partir del año 1994, según criterio de Núñez Jover, suscitaron discusiones teóricas desde las universidades con la intención de encontrar nuevas respuestas en el escenario territorial-local como espacio de heterogeneización de relaciones sociales, prácticas culturales y cosmovisiones diversas y singulares. Las diferencias y las desigualdades, la pobreza y la inclusión emergieron como conceptos asociados al desarrollo.

El desarrollo local delineado conduce no solo a mayores niveles de sustentabilidad, sino también a mayor equidad, despliegue y enriquecimiento de la individualidad y la vida colectiva. Los estudios generados desde las universidades cubanas han estado centrados en el análisis de experiencias concretas en espacios locales. Se significan las experiencias de trabajo comunitario, los ejes del desarrollo local, su relación con los procesos económicos e instituciones y aspectos teóricos y metodológicos,

Después de analizar diferentes criterios sobre desarrollo local de algunos autores que se construye desde nuestras universidades, quedan identificados como elementos esenciales del concepto los siguientes; el desarrollo local como proceso sociocultural, el desarrollo local como gestión comunitaria, un modelo de desarrollo que articule estrategias nacionales con la capacidad de los municipios y en otro de los casos en la que se coincide plenamente que es un proceso de mediación que articula múltiples niveles de poder individual y social, que se fundamenta en el proceso permanente de diálogo y búsquedas creativas con todos los elementos de la comunidad.

El objetivo fundamental es garantizar un ambiente propicio para que las personas puedan desarrollar todo su potencial y tener oportunidades razonables para llevar una vida productiva y creativa, de acuerdo con sus necesidades e intereses. Este postulado es aplicable a todos los seres humanos, sin distinción de lugar de origen, raza o creencia religiosa

Razón por la cual se coincide con Sergio Boisier al considerar al desarrollo como el logro de un contexto, medio, situación, entorno, o como quiera llamarse, que facilite la potenciación del ser humano, para transformarse en persona humana, en su doble dimensión biológica y espiritual; capaz, en esta última condición, de conocer y amar.

Es por ello que hay que priorizar la atención a las comunidades, basada en la identificación y solución de problemas con esto se contribuye a un buen estado espiritual y armónico de la población. Incide además el aspecto psicológico que es un pilar fundamental de la vida, solo basta ver los estragos que un padecimiento psicológico puede causar en la vida de una persona físicamente saludable. Es necesaria la planeación de actividades relacionadas con la elevación del nivel de vida de la población utilizando eficientemente las capacidades y los recursos endógenos de la comunidad.

Se propone que el desarrollo local requiere del desarrollo del CUM y viceversa, esto implica una complejización de la misión de los CUM y su articulación e integración de actores locales para el desarrollo y como mediadora del conocimiento científico que se requiere. Se sugiere que para cumplir su papel debe investigarse críticamente a sí misma para reflexionar y fundamentar un camino de auto transformación.

El Banco Mundial, por ejemplo, define al desarrollo local como un fenómeno “relacionado con personas trabajando juntas para alcanzar un crecimiento económico sustentable que traiga beneficios económicos y mejoras en calidad de vida para todas en la comunidad.

¿Cómo definir lo local?

Local "está asociado a localización de alguna cosa o proceso, en un lugar fijo, con coordenadas bien acotadas dentro de un territorio más amplio.

El desarrollo local no puede ser otra cosa que el desarrollo de una economía, una sociedad y un sistema político locales, condiciones básicas para una mejoría sostenida en la calidad de vida de sus ciudadanos. Es la calidad de su economía (calidad de las relaciones de producción, calidad de los trabajos, justicia social de sus reglas de distribución de resultados, equilibrios ecológicos), la eficacia y legitimidad de todas sus instituciones particularmente las educativas-, de sus sistemas de representación social, de la calidad de su democracia y de la participación en la gestión de gobierno, la riqueza de su cultura, lo que constituye el desarrollo.

Desarrollo local: aquellos esfuerzos de una población que se suman a los de sus gobiernos para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de sus comunidades e integrarlas a la vida del país y permitirles contribuir plenamente al progreso nacional

### **El rol del Centro Universitario en el ámbito local.**

La municipalización de la educación superior, entendida como las acciones dirigidas a la formación de profesionales para el desarrollo local, en función a las necesidades de las comunidades y basada en las potencialidades socioculturales regionales, representa la vía más expedita para impulsar la transformación educativa que se requiere. Esto ha requerido que se diseñen procesos didácticos para el perfeccionamiento del desempeño docente-estudiantil, basados en *aprender haciendo*, contextualizados en un entorno socio-histórico, cuya meta es cambiar los paradigmas educativos sustentados en la memorización, repetición y separación de la teoría y la práctica, en procura de un proceso integral, integrador y desarrollador del eje docente-estudiante-comunidad, pues *el proceso formativo se sustenta en las relaciones de la universidad con la sociedad*", lo que sugiere una reciprocidad permanente de los sujetos del proceso de enseñanza-aprendizaje con las necesidades y problemas comunitarios. El Centro Universitario Municipal constituye el eslabón fundamental en la dirección intencionada del diseño curricular, la labor del profesional y del papel del resto de los organismos hacia el desarrollo local. Es impulsor y asesor del trabajo relacionado directamente con la comunidad y el desempeño mancomunado de las organizaciones territoriales que puedan existir en la comunidad geográfica en que se deben desarrollar las experiencias a partir de la práctica profesional de las carreras.

Es de vital importancia la incidencia sistemática de todos los gestores y de cada área trabajar en las problemáticas de las comunidades, es necesario ayudar a las personas en desmedro social y económico a salir de su condición de necesidad con la propia ayuda de los profesionales entre otros,(trabajando desde la base de la comunidad) no se trata de hacer un trabajo "paternalista", sino por el contrario co-adyudante en su propio desarrollo como persona y luego traducirlo al trabajo en su propia comunidad. Considero que solo entregándole a las personas las herramientas necesarias para incidir de forma positiva, éstos podrán salir de su medio, sin tener por ello que cambiarlos, sino que puedan enfrentar las dificultades de la vida con mayores posibilidades de acceder a un futuro mejor para el propio individuo como para su familia.

El trabajo que se realice debe garantizar que las personas de la comunidad participen activamente si están motivadas, por lo tanto debemos en primer lugar trabajar con temas que para las propias personas les resulte atractivo y ojalá propuestos por ellos mismos, ( en este punto se ve que las comunidades están, desprovistas de buenos agentes facilitadores para el trabajo en terreno, o el trabajo comunitario) en segundo lugar podemos señalar que el trabajo comunitario requiere de una ardua labor de persistencia y constancia de los agentes que allí colaboran ( es desgastador pensar que las personas no participan, pero a ello debemos mencionar que a lo mejor uno de los motivos que no lo hacen es por que no se sienten representados con lo que se quiere hacer con ellos) y en tercer lugar menciono la importancia que en la comunidad labore ya sea en asesorías o permanentemente con las personas que habitan en la comunidad, un profesional capacitado para el trabajo con las personas y cumpliendo con las tareas que se propongan.

### **El diagnóstico participativo y su papel psicológico para el desarrollo local**

Al realizar el diagnóstico comunitario podemos determinar los problemas mirados desde nuestra perspectiva y de la propia comunidad, lo importante es que los hagamos conciliar, para así tener asegurado un éxito en el programa que vamos a implementar, a lo mejor un problema no es necesariamente importante en igual dimensión si lo comparamos con lo que la comunidad quiere en

primer lugar atender, aquí se debe trabajar en forma conjunta con los líderes de la comunidad, para que se pueda llegar a un consenso y poder determinar en conjunto hacia donde va apuntar las perspectivas de trabajo. El concepto de diagnóstico participativo ayuda en gran medida a lograr que sea la propia comunidad organizada la que pueda identificar sus problemas y puedan determinar que es lo que quieren hacer frente a lo diagnosticado. El diagnóstico comunitario tiene la validez de haber sido confeccionado con los organismos vivos de la comunidad y con el especialista, es por ello que cualquier programa futuro que se trabaje tendrá un éxito asegurado por cuanto la comunidad conociendo que fueron atendidos sus problemas ayudarán a que las diferentes acciones sean ejecutadas con la máxima participación y colaboración en la solución de los mismos.

A partir de la elaboración del diagnóstico, se tienen en cuenta los problemas presentados, de acuerdo a ello vamos a proponer acciones tendientes a solucionar lo identificado como problema. Se pasa a elaborar un programa que tendrá como objetivo proponer soluciones a cada problema diagnosticado, todas las acciones o actividades deben ir tendientes a éste objetivo, el programa deberá dar participación a la mayor cantidad de personas, involucrarlas aún cuando no tengan o presenten el problema abordado, ya que si es un problema comunitario, éste siempre incidirá de alguna manera en todos los miembros de ella.

Al momento de ejecutar el programa, se deberá asesorar por los líderes de la comunidad, y las organizaciones funcionales que existan, ellos sentirán que son considerados y por lo tanto actuarán en forma colaboradora con él no perjudicando la ejecución misma del programa.

Siempre hay que tener presente que las actividades realizadas al interior de una comunidad geográfica, territorial serán un éxito cuando la participación de las personas se haga efectiva. Aunque nuestro programa esté muy bien formulado, si este elemento no se da en la ejecución del programa está destinado al fracaso. Es importante que los miembros de la comunidad vean en todo momento a los implicados trabajando para "ellos y con ellos" pensando que estamos trabajando para transformar una situación de carencia que hemos determinado, con el objetivo que ellos puedan elevar el nivel de vida en que se encuentran.

Al momento de ejecutar cada acción se debe tener presente que las actividades deben ir tendientes a lograr el objetivo planteado, el que siempre tendrá que reflejar el problema diagnosticado, considerando además que la participación real de las personas involucradas dará el éxito de las actividades planificadas y por ende el buen resultado del programa.

Es vital la incidencia del factor psicológico para que las personas sientan que su participación es vital y que ésta ayudará para que ellos tengan oportunidad de adquirir ciertas destrezas, habilidades y/o conocimientos los cuales podrán ocupar en ciertas situaciones.

Durante el proceso la evaluación de todo lo que está aconteciendo, en la comunidad con la intervención de nuestro programa, ir viendo las fortalezas, debilidades, errores, etc. Los cuales podrán mejorarse solo en la medida que la evaluación sea un proceso constante que no se deje para el final del programa, ya que ahí no tendremos posibilidad de corregir lo que encontramos deficiente. Como proceso la evaluación nos permite identificar claramente todos los aspectos que se están cumpliendo en el programa, también nos permite si lo hacemos en forma sistemática ir modificando en la marcha lo que aparentemente no está dando frutos.

Para concluir se puede decir que en el trabajo comunitario, el asistente social es el profesional que determina a la comunidad a salir de su estado de necesidad, siempre y cuando los roles que cumpla estén orientados a que la propia comunidad sea gestora de su futuro, que sean y puedan ser autosuficientes, utilizando para ello la autogestión única herramienta que les permitirá salir de su estado de carencia, y así elevar su nivel y condición de vida.

Poner en marcha y dar continuidad a un proceso de desarrollo participativo requiere una esfera pública donde se encuentren todas las visiones y voluntades, donde se diriman las pretensiones de legitimidad de los intereses particulares y se llegue a acuerdos que permitan movilizar todas las capacidades con sinergia. Cuando el sistema partidario y de gobierno dominantes evitan abrir espacios públicos que no puedan controlar y manipular, el CUM puede contribuir a ofrecer un espacio público pluralista, convocando a todos los sectores a tratar de manera transparente los problemas de la sociedad local en el contexto nacional y mundial. Esto implica contar con un CUM no colonizada

por los criterios de la política partidaria o del mercado, ni autocensurada de participar en la definición de propuestas de acción colectiva.

## **METODOLOGÍA PARA LA FORMACIÓN DE CAPACIDADES A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO LOCAL.**

### **Acciones para el desarrollo local**

#### **1. Superación a personas de la 3ra edad a través de la atención de la cátedra del adulto mayor**

<b>Roles</b>	<b>Acciones que deben desarrollarse en cada rol para incidir en el desarrollo local</b>
<b>Organizador y gestor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Definir los objetivos del CUM para la atención del adulto mayor.</li> <li>-Determinar las necesidades de capacitación y diseño de la estrategia para la atención del adulto mayor.</li> <li>-Definir los docentes que tendrán la responsabilidad de atender cada grupo del adulto mayor.</li> <li>--Seleccionar el coordinador de cada grupo del adulto mayor.</li> </ul>
<b>Planificador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Incluir en la planeación estratégica la atención del adulto mayor, su control y evaluación.</li> <li>- Planificar talleres, eventos, graduaciones, actividades culturales, deportivas que contribuyan a elevar la calidad de vida de las personas de la 3ra edad.</li> <li>-Incluir en la planeación estratégica la rendición de cuenta para evaluar el impacto de las acciones de atención adulto mayor.</li> </ul>
<b>Coordinador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Coordinar con el INDER para la selección de cada grupo e incorporarlos a la cátedra del adulto mayor.</li> <li>-Coordinar con el vicepresidente que atiende el organismo para la organización y preparación de los actores sociales que tienen incidencia con el adulto mayor en el territorio.</li> <li>-Coordinar con la FUM MINSAP y actores sociales para la distribución de los temas a impartir teniendo en cuenta los perfiles de cada docente.</li> </ul>
<b>Ejecutor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Impartir cada tema diseñado en el programa u otras acciones que conlleven a la preparación del adulto mayor.</li> </ul>
<b>Asesor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar intercambio con el gobierno para brindarle asesoría sobre la estrategia de atención al adulto mayor.</li> <li>- Asesoramiento a directivos sobre la determinación de necesidades para diseñar acciones que den respuesta a las demandas de capacitación del adulto mayor.</li> </ul>
<b>Evaluador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar el impacto de las acciones realizadas para la atención al adulto mayor a través de reuniones del Consejo Universitario, Consejo de Dirección del CUM y el CAM.</li> </ul>

#### **2. Superación y capacitación a los actores locales de empresas y organismos.**

<b>Organizador y gestor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir los objetivos del CUM para la superación y capacitación a los actores sociales de empresas y organismos.</li> <li>-Realizar visitas a entidades y organismos del territorio para determinar las necesidades de capacitación así como la búsqueda de información para la caracterización.</li> <li>-Establecer el convenio de trabajo con cada entidad u organismo.</li> <li>-Diseñar la base de datos de cada entidad u organismo, este será un instrumento de trabajo del CUM.</li> <li>-Aprobación en el CTA del CUM de la estrategia de superación y capacitación de actores sociales del territorio.</li> </ul>
<b>Planificador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Incluir en la planeación estratégica la superación y capacitación de organismos y entidades del territorio.</li> <li>-Incluir en la planeación estratégica la rendición de cuenta sobre el impacto de la superación y la capacitación de los actores sociales y decidores del territorio.</li> <li>-Rendición de cuenta en el CAM sobre el impacto logrado en la estrategia de superación y capacitación del CUM hacia los decidores y demás actores sociales de las entidades y organismos.</li> </ul>
<b>Coordinador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con directivos de las entidades y organismos para determinar el cronograma de preparación de sus trabajadores.</li> <li>-Intercambiar con directivos y demás personas implicadas el impacto de cada acción desarrollada.</li> </ul>
<b>Ejecutor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar los programas diseñados atendiendo a las modalidades y las necesidades identificadas en las entidades y organismos.</li> <li>-Impartir cursos, talleres según las demandas de las entidades y organismos.</li> <li>-Desarrollar entrenamientos para garantizar la formación de capacidades en los actores sociales.</li> </ul>
<b>Asesor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento a directivos de entidades y organismos para la identificación de las diferentes problemáticas y la determinación de los temas a desarrollar para incidir en el desarrollo local.</li> <li>- Asesoramiento a directivos sobre la determinación de las causas que originan las diferentes</li> </ul>

	problemáticas en sus centros laborales.
<b>Evaluable</b>	Evaluar el impacto de los resultados de la estrategia de superación y capacitación del CUM hacia los decisores y demás actores sociales de las entidades y organismos del territorio.

### 3. Diseño de proyectos empresariales

<b>Organizador Y gestor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir los objetivos del CUM para el diseño de proyectos empresariales a corto, mediano y a largo plazo.</li> <li>Determinar las necesidades que limitan la organización, planificación y ejecución de proyectos en entidades y organismos.</li> <li>-Evaluar en el CTA del CUM las propuestas de proyectos que contribuyen al desarrollo económico y social en el territorio.</li> <li>-Definir los docentes coordinadores de proyectos, así como los demás miembros teniendo un carácter multifactorial.</li> <li>-Gestionar los conocimientos para contribuir con la preparación de los actores sociales para la gestión de proyectos para el desarrollo local</li> </ul>
<b>Planificador</b>	-Incluir en la planeación estratégica las diferentes etapas para la puesta en práctica de proyectos que contribuyen al desarrollo económico y social del territorio.
<b>Coordinador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Establecer compromisos entre actores sociales a partir de la detección de necesidades reales y llevar a cabo el programa de asesoría y capacitación establecida.</li> <li>-Realizar nexos con los gestores del conocimiento locales, regionales y nacionales para desarrollar de manera contextualizada el asesoramiento y capacitación a los actores sociales.</li> </ul>
<b>Ejecutor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollar temas que contribuyen al diseño, ejecución y evaluación de la Estrategia de Desarrollo Local.</li> <li>-Impartir cursos a los actores claves o decisores del territorio con el objetivo de construir métodos y estilos e trabajo para la integración.</li> <li>-Aplicación de proyectos de iniciativas locales que contribuyan al desarrollo económico y social del territorio.</li> </ul>
<b>Asesor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Asesorar a los actores sociales para la determinación de las necesidades y la toma de decisiones en la búsqueda de alternativas en función del desarrollo local aprovechando los recursos endógenos y exógenos.</li> <li>-Asesorar a los actores sociales para enfrentar los procesos de transformación social de forma contextualizada</li> <li>-Asesoramiento a través de la articulación con actores sociales de otros territorios que hayan alcanzado mayor experiencia en el uso de los recursos endógenos, visto a través del proceso de la generalización de resultados</li> </ul>
<b>Evaluable</b>	Evaluar el impacto de la gestión de proyectos en función del desarrollo local

### 4. Formación de profesionales en correspondencia con las demandas del territorio

<b>Organizador y gestor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir los objetivos dirigidos a la formaciones de profesionales que garanticen el desarrollo local</li> <li>-Realizar las acciones de formación vocacional para la incorporación de aspirantes a carreras pertinentes en el territorio.</li> </ul>
<b>Planificador</b>	Incluir en la planeación estratégica los procesos que garantizan la atención de los futuros profesionales y las acciones de formación vocacional para asegurar el ingreso.
<b>Coordinador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con directivos de entidades y organismos la atención de los futuros profesionales así como el seguimiento a los egresados.</li> <li>Coordinar con directivos de instituciones educativas y demás organismos para llevar a cabo las acciones de formación vocacional.</li> </ul>
<b>Ejecutor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar las acciones de formación vocacional.</li> <li>-Cumplir con cada uno de los procesos sustantivos que garantizan la preparación de los futuros profesionales así como el seguimiento a los egresados de diferentes perfiles</li> </ul>
<b>Asesor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesor a las instituciones educativas sobre el ingreso a carreras universitarias.</li> <li>-Asesorar al resto de las FUM en cada proceso sustantivos para garantizar la calidad de los futuros profesionales.</li> </ul>
<b>Evaluable</b>	. Evaluar los principales resultados obtenidos en las acciones de la estrategia de formación vocacional así como de cada uno de los procesos sustantivos; con mayor influencia el académico.

### 5. Asesoramiento a través de la permanencia en las diferentes comisiones de trabajo municipales.

<b>Organizador Y gestor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir representantes del CUM en cada comisión, teniendo en cuenta los perfiles y las funciones de estos en el centro.</li> <li>- Gestionar los conocimientos para preparar al resto de los miembros de cada comisión municipal en correspondencia con los objetivos y proyecciones.</li> </ul>
-----------------------------	---

<b>Planificador</b>	-Incluir en la planeación estratégica las reuniones y evaluaciones de cada comisión.
<b>Coordinador</b>	-Establecer nexos con actores sociales para contribuir con acciones concretas en cada comisión en función del desarrollo económico y social del territorio.
<b>Ejecutor</b>	Participar en las reuniones planificadas por los actores decidores del territorio. -Impartir temas de interés aprovechando los perfiles y capacidades de los docentes del CUM. - Servir como interfaz para la gestión del conocimiento.
<b>Asesor</b>	Brindar asesoramiento a los actores locales dando un uso eficiente de las TIC y las investigaciones para transformar las problemáticas identificadas por cada comisión y su incidencia en el territorio.
<b>Evaluador</b>	Diseñar instrumentos que permitan evaluar el impacto de cada etapa y medir los resultados.

## RESULTADOS ALCANZADOS.

- El CUM logra un rol protagónico y como agente facilitador, que apoya al gobierno local y a los diferentes actores del sistema productivo y social en la asesoría para la búsqueda de soluciones a los problemas locales.
- Existe una estrategia de capacitación y superación en el CUM que responde a las necesidades que demandan las comunidades, organismos y empresas del territorio.
- El asesoramiento a grupos comunitarios y actores locales en materia de herramientas y técnicas para el desarrollo local; relacionados con la gestión del conocimiento, la prevención y atención social, dirección estratégica, formulación y evaluación de proyectos (PDI), la creación de cooperativas, la producción de alimentos tanto animal como vegetal.
- Se logró mayor participación de los actores y de la población en las actividades planificadas por el CUM para contribuir al desarrollo local en el territorio.
- Mayor nivel de actuación como gestor de cambio, para la implementación efectiva y eficiente del modelo económico del país.
- Mayor preparación en directivos para cambiar de actitud y de conducta con la rapidez que se requiere.
- Se incrementa la calidad de los servicios así como rendimientos productivos a partir de la elevación del conocimiento y la preparación de los cuadros, directivos y trabajadores.
- El 100 % de los adultos de la cátedra tienen la posibilidad de expresar sus experiencias, sabidurías acumuladas en la vida laboral y social además son respetados dentro del núcleo familiar.
- Se eleva la preparación de las personas de la 3ra edad y aumenta la autoestima de estos así como las relaciones interpersonales.
- Incremento del número de actividades culturales, deportivas y recreativas, en las que participan las personas de la 3ra edad.
- Se logra el rescate de tradiciones culturales, deportivas a partir de las potencialidades e iniciativas de los propios pobladores.

## CONCLUSIONES

El diagnóstico de necesidades arrojó que subsisten dificultades en el accionar de nuestro Centro Universitario, relacionadas el desarrollo local.

El desarrollo local se logra a través de la adecuada aplicación de los roles, la participación activa de los dirigentes locales y la intervención de la comunidad.

La interacción permanente de la Educación Superior el gobierno, las organizaciones, y organismos contribuyen a la solución de problemas de desarrollo local.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

Carrión, J. (2010). La teoría de recursos y Capacidades y la gestión del conocimiento.

Cesar, C. (2014). El diseño de políticas territoriales para la gestión del conocimiento y la innovación, ISBN 978-959-07-1921-

Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación

Cuadrado G., M. (2007). Formación e investigación en el ámbito de la gestión cultural, en Actas del I Congreso Internacional sobre formación de gestores y técnicos de la cultura. Carolina Llabata Ponce (coordinadora). Valencia: Servei d'Assistència i Recursos Culturals.

Faloh Bejerano, R. Universidad y Desarrollo Local. Vol. 9. La Habana: Empresa de Gestión del Conocimiento.

Limias, M. (2006). Desarrollo local en Cuba. La Habana: Editorial Académica

López, A. (2005). Gestión del conocimiento y capital intelectual, una propuesta metodológica integrada.

Márquez, M. (2006). Expresión local para la dinámica de la gestión integrada de la ciencia, la tecnología y el medio ambiente. Municipio Aguada de pasajeros. Tesis de Maestría. La Habana: Universidad de la Habana.

Núñez, J. (2014) Universidad, conocimiento, innovación y desarrollo local. La Habana: Editorial Félix Varela.

-Sarzoza, S. (2007). Enfoques de aprendizaje y formación de competencias en Educación Superior. Tesis Doctoral, Universidad de Granada. recuperado el 18 de ene. de 2014 desde <http://hera.ugr.es/tesisugr/17295981.pdf>

-Suárez, B. (2005). La formación en competencias: un desafío para la educación superior del futuro. recuperado el 18 de dic. de 2013 desde <http://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/normasdocumentos/otros/La%20formacion%20en%20competencias%20MEC.pdf>