

# MENDIVE



REVISTA DE EDUCACIÓN

Artículo original

## Capacitación en proyectos de desarrollo local: Necesidad para cuadros y especialistas de economía y planificación

Training in local development projects: Need for economics and planning cadres and specialists

Formação em projectos de desenvolvimento local: Necessidade de quadros e especialistas em economia e planeamento

Ariam Arronte Blanco<sup>1</sup>



<https://orcid.org/0009-0000-6738-4887>

Luis Enrique Cardoso Rojas<sup>2</sup>



<https://orcid.org/0000-0002-7625-4336>

Carlos Alberto Gato Armas<sup>2</sup>



<https://orcid.org/0000-0002-6218-1236>

<sup>1</sup>Dirección Provincial de Economía y Planificación. Pinar del Río. Cuba



[ararblanco.ls2@gmail.com](mailto:ararblanco.ls2@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Cuba.



[luis.cardoso@upr.edu.cu](mailto:luis.cardoso@upr.edu.cu),  
[carlos.gato@upr.edu.cu](mailto:carlos.gato@upr.edu.cu)

**Recibido:** 02 de octubre 2023

**Aceptado:** 21 de diciembre 2023

### RESUMEN

El desarrollo local en Cuba ha pasado a constituir una prioridad de importancia estratégica como parte del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el año 2030, así como un eje central y articulador de las agendas de los gobiernos a nivel municipal y provincial como alternativa para impulsar el desarrollo de los territorios a partir de la estrategia del país, de modo que se fortalezcan los municipios como instancia fundamental. El objetivo del artículo se dirigió a socializar los resultados del diagnóstico inicial en función de la capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local de los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de economía y planificación de la Provincia Pinar del Río. El empleo de métodos del nivel teórico tales como: histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo y del nivel empírico como: la observación, la entrevista, la encuesta y la revisión de documentos permitió constatar que el diagnóstico de las necesidades de capacitación acerca de los contenidos para la gestión de proyectos de desarrollo local y su planificación son insuficientes, existen pocos espacios de intercambio científico que garantice la socialización, limitado utilización de las tecnologías de la informática y las comunicaciones en la capacitación, desbalance entre los contenidos teóricos y prácticos en las actividades de capacitación y escasa motivación de los cuadros y especialistas.

**Palabras clave:** capacitación; gestión de proyectos; desarrollo local; cuadros y especialistas; economía y planificación.

### ABSTRACT

Local development in Cuba has become a priority of strategic importance as part of the National Economic and Social Development Plan until 2030, as well as a central axis and articulator of the agendas of governments at the municipal and provincial level as an alternative to Promote the development of the territories based on the country's strategy, so that municipalities are strengthened as a fundamental entity. The objective of the article was aimed at socializing the results

of the initial diagnosis based on the training for the management of local development projects of the staff and specialists of the municipal directorates of economy and planning of the Pinar del Río Province. The use of theoretical level methods such as: historical-logical, analytical-synthetic, inductive-deductive and empirical level methods such as: observation, interview, survey and document review allowed us to verify that the diagnosis of training needs about the contents for the management of local development projects and their planning are insufficient, there are few spaces for scientific exchange that guarantee socialization, limited use of information technology and communications technologies in training, imbalance between theoretical and practical in training activities and poor motivation of staff and specialists.

**Keywords:** training; project management; local development; staff and specialists; economics and planning.

## RESUMO

O desenvolvimento local em Cuba tornou-se uma prioridade de importância estratégica no âmbito do Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social até 2030, bem como um eixo central e articulador das agendas dos governos a nível municipal e provincial como alternativa para promover o desenvolvimento dos territórios com base na estratégia do país, para que os municípios se fortaleçam como entidade fundamental. O objetivo do artigo foi socializar os resultados do diagnóstico inicial baseado na formação para a gestão de projetos de desenvolvimento local dos funcionários e especialistas das direções municipais de economia e planeamento da província de Pinar del Río. A utilização de métodos de nível teórico como: histórico-lógico, analítico-sintético, indutivo-dedutivo e de nível empírico como: observação, entrevista, levantamento e revisão documental permitiu-nos verificar que o diagnóstico das necessidades de formação sobre os conteúdos para o a gestão dos projectos de desenvolvimento local e o seu planeamento são

insuficientes, há poucos espaços de intercâmbio científico que garantam a socialização, utilização limitada das tecnologias de informação e comunicação na formação, desequilíbrio entre conteúdos teóricos e práticos nas actividades de formação e fraca motivação dos funcionários e especialistas.

**Palavras-chave:** formação; gestão de projetos; desenvolvimento local; quadros e especialistas; economia e planeamento.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo local en Cuba ha pasado a constituir una prioridad de importancia estratégica como parte del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el año 2030, así como un eje central y articulador de las agendas de los gobiernos a nivel municipal y provincial como alternativa para 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, sustentable, con una sólida base económica-productiva, sociocultural, institucional y medioambiental donde en este proceso resulta esencial fortalecer las capacidades de los actores locales para gestionar, en un contexto de descentralización, el conjunto de estrategias, programas y proyectos que le dan contenido al desarrollo local.

Asimismo un lugar importante en la gestión de proyectos de desarrollo local lo ocupan las direcciones provinciales de Economía y Planificación en su papel para la aprobación, implementación, y planificación de los recursos financieros y materiales que estos demandan desde su función representativa y facultativa para aprobarlos de conjunto con los especialistas encargados en asesorar a los cuadros sobre esta materia, ejecutar la planificación directa de dichos proyectos y elevarlos a su dirección provincial.

La capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local de los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de Economía y Planificación debe considerarse como un proceso formativo permanente, sistémico y dirigido, con el propósito de la actualización y profundización de los contenidos teóricos y prácticos para la gestión de los proyectos de desarrollo local, desde la concepción de las etapas de su ciclo de vida, que dinamice su puesta en marcha, propicie el cumplimiento de sus objetivos, el logro de mejores rendimientos para que alcance su efectividad de manera que satisfagan, las necesidades e intereses individuales y colectivos, actuales y prospectivos de las entidades, acorde con las exigencias actuales del proceso pedagógico profesional.

Numerosos son los autores que han tratado la temática de desarrollo local entre los que se encuentran: (Rodrigo et al. 2019), (Labrador, et al. 2019), (Díaz-Canel & Fernández 2020), (Polanco & Caballero 2020), (Alfonso, et al. 2022), los que han profundizado en los obstáculos que frenan el uso del conocimiento en el desarrollo local, la gestión de la capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano, la gestión de proyectos como interfase de la ciencia y la innovación para el desarrollo económico local, han propuesto metodologías para evaluar el impacto de la capacitación en las empresas cubanas, la gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local, el fortalecimiento de capacidades de los actores locales para una gestión del desarrollo local desde la cultura, la capacitación de directivos, para el logro de una gestión empresarial sostenible y la preparación y superación de los cuadros.

Por otra parte, las visitas de inspección a las direcciones municipales de Economía y Planificación, la observación de las actividades de capacitación, la revisión de documentos, la evaluación y análisis práctico de los proyectos, la asistencia a reuniones de los grupos municipales de Desarrollo Territorial y videoconferencias con los actores que se insertan en esta

modalidad económica, tanto estatales como no estatales arrojaron las siguientes deficiencias en la gestión de proyectos de desarrollo local:

- Insuficiente motivación e interés de los cuadros y especialistas por la gestión de los proyectos de desarrollo local.
- Las acciones de capacitación no se reconocen en función de lograr la efectividad en la gestión de proyectos de desarrollo local.
- Las acciones de capacitación son asistémicas y descontextualizadas.
- Insuficientes conocimientos teóricos y prácticos en la gestión de los proyectos de desarrollo local.

El objetivo del artículo se dirigió a socializar los resultados del diagnóstico inicial en función de la capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local en los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de economía y planificación de la Provincia Pinar del Río.

En este sentido se debe reconocer la importancia de implementar acciones de capacitación como vía fundamental para lograr la eficiencia y eficacia en el desempeño de los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de Economía y Planificación, en la gestión de los proyectos de desarrollo local de manera que alcancen la preparación para su implementación, así como la planificación de los recursos financieros y materiales que estos demandan.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización de esta investigación se tomó como muestra el total de la población de los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de economía y planificación de la provincia de Pinar del Río, constituida por 11 directores y 11

especialistas designados para asumir la atención a los proyectos de desarrollo local.

Para la búsqueda de la información tanto teórica como práctica se utilizaron métodos del nivel teórico como: histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo y la sistematización teórica, para el análisis de las fuentes que aportan los referentes teóricos acerca del objeto, en la interpretación de los resultados derivados del diagnóstico inicial, la evolución histórica, tendencias y generalizaciones del objeto investigado, la determinación de necesidades de una nueva estrategia para la capacitación de cuadros y especialistas en el contexto de las entidades municipales y para la interpretación, enriquecimiento, confrontación, modificación y construcción de conocimientos teórico-prácticos sobre la capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local.

También se emplearon métodos del nivel empírico como; el análisis de documentos, revisión bibliográfica, la observación, la entrevista y encuesta a directores de las entidades municipales con el objetivo de analizar los informes de las visitas de control y asesoramiento a las entidades, el plan de trabajo individual de los especialistas, el estudio del programa de capacitación vigente, así como de las normativas para los proyectos de desarrollo local, los cuales aportan información valiosa tanto para el diagnóstico, la percepción directa del proceso de capacitación como para conocer las opiniones de los cuadros y especialistas en cuanto a su preparación, la planificación y resultados de la capacitación de este personal, y su incidencia en el desempeño profesional, así como las vías más utilizadas para la capacitación y sus opiniones en este sentido, teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores siguientes:

**Dimensión I: Planificación del proceso,** con los indicadores:

I.1. Nivel de conocimiento de las necesidades de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

I.2. Nivel en que domina los documentos normativos para el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

I.3. Nivel en que participación en la planificación del proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

**Dimensión II: Organización del proceso,** con los indicadores:

II.1. Nivel de cumplimiento del horario de la capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

II.2. Nivel de acceso a los materiales que serán utilizados en la capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

II.3. Nivel de asistencia y puntualidad al proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

**Dimensión III: Ejecución del proceso** con los indicadores:

III.1. Nivel de motivación respecto al proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

III.2. Nivel en que realiza ejercicios de trabajo en equipos en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

III.3. Nivel de eficacia del resultado del estudio independiente en materia de gestión de proyectos de desarrollo local

**Dimensión 4: Evaluación del proceso,** con los indicadores:

IV.1. Nivel de calificación obtenida en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local.

IV.2. Nivel de correspondencia entre los resultados alcanzados y los planificados en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local

Para el procesamiento de los datos obtenidos se empleó principalmente el

cálculo de índice como técnica de la Estadística descriptiva y se asumieron cinco categorías para evaluar los indicadores, las dimensiones y la variable en general.

Los indicadores se evalúan de Muy bajo cuando el índice (I) se encuentra entre (0<Id"0,2); Bajo cuando el índice está entre (0,2 <Id"0,4); Medio cuando el índice se encuentra entre (0,4<Id" 0,6); Alto cuando el índice se encuentra entre (0,6<Id"0,8) y de Muy alto cuando el índice es mayor que (0,8<I) a partir de los resultados de la parametrización de la variable, las dimensiones y la variable se evalúan a partir del cálculo de índice como resultado de la evaluación de los indicadores donde se le asignan valores numéricos a cada una de las categorías para calcular el índice.

A partir de los indicadores de las dimensiones y la variable se establecieron las reglas de decisiones (tabla 1) y las fórmulas para el cálculo de índice de las dimensiones y la variable como se muestra a continuación:

**Tabla 1-** Reglas de decisión para la evaluación de la variable

Escala valorativa	Abreviatura	Escala cuantitativa
Muy alto	MA	9
Alto	A	7
Medio	ME	5
Bajo	B	3
Muy Bajo	MB	1

Dónde:

Para el cálculo del índice de las dimensiones se utiliza la siguiente fórmula:

$$ID = \frac{I_1 + I_2 + I_3}{3 * 9}$$

El valor de I, es la evaluación del indicador donde se lleva a la escala cuantitativa y en el denominador, 3 es la cantidad de indicadores y 9 el valor máximo que toma en la escala cuantitativa.

Para el cálculo del índice de la variable se emplea la fórmula:

$$IV = \frac{ID_1 + ID_2 + ID_3 + ID_4}{4 * 9}$$

En este caso se suma el valor del índice de las cuatro dimensiones y se divide entre el resultado de multiplicar la cantidad de dimensiones (4) y el valor máximo que toma la escala cuantitativa (9).

Para realizar el análisis cualitativo de la variable se tiene en cuenta el cálculo del índice de cada indicador a partir de la comparación con la escala valorativa se realiza la triangulación de la información que aportan los instrumentos aplicados.

## RESULTADOS

A partir de la triangulación de cada uno de los instrumentos aplicados a la muestra seleccionada se evalúa el proceso de capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local de los cuadros y especialistas de las entidades municipales de Pinar del Río, en cada de las dimensiones e indicadores con el fin de encontrar posibles coincidencias y discrepancias que posibiliten arribar a conclusiones más acabadas del proceso de diagnóstico.

En la dimensión I (planificación del proceso), los indicadores, nivel de conocimiento de las necesidades de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local y nivel de participación en la planificación del proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúan de bajos con índices de 0,28 y 0,25 respectivamente y el indicador, nivel en que domina los documentos normativos para el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúa de medio con un índice de 0,41 por tanto la dimensión se evalúa de nivel medio con un índice de 0,41.

En el caso de la dimensión II (organización del proceso), los indicadores, nivel de cumplimiento del horario de la capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local y nivel de asistencia y puntualidad al proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se avalúan de alto con índices de 0,69 y 0,71 en orden y el indicador, nivel de acceso a los materiales que serán utilizados en la capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúa de bajo con un índice de 0,34, como resultado del análisis la dimensión se evalúa de nivel alto con un índice de 0,63.

Por otra parte la dimensión III (ejecución del proceso), los indicadores, nivel de motivación respecto al proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local y nivel en que realiza ejercicios de trabajo en equipos en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúan de bajo con índices de 0,31 y 0,39 respectivamente y el indicador, nivel de eficacia del resultado del estudio independiente en materia de gestión de proyectos de desarrollo local se evalúa de medio con un índice de 0,66, entonces la dimensión de forma general se avalúa de nivel bajo con un índice de 0,40.

Asimismo en la dimensión IV (evaluación del proceso), el indicador, nivel de calificación obtenida en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúa de nivel medio con un índice de 0,50 y el indicador, nivel de correspondencia entre los resultados alcanzados y los planificados en el proceso de capacitación en gestión de proyectos de desarrollo local se evalúa de bajo con un índice de 0,31 y de forma general la dimensión se evalúa de nivel medio con un índice de 0,44. La variable se evalúa de un nivel medio con un índice de 0,56 constatándose las siguientes insuficiencias:

- Insuficiente diagnóstico de las necesidades de capacitación de los cuadros y especialistas de las entidades municipales de Pinar del Río en contenidos acerca de la gestión de proyectos de desarrollo local.

- Insuficiencias en la planificación de contenidos relacionados con la gestión de proyectos de desarrollo local.

- Limitado número de espacios de intercambio científico para la socialización de experiencias profesionales para la gestión de proyectos de desarrollo local desde la integración de los conocimientos adquiridos.

- Limitado uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones en la capacitación de los cuadros.

- Insuficiente motivación de los cuadros por los contenidos acerca de la gestión de proyectos de desarrollo local.

- Desbalance entre los contenidos teóricos y prácticos en las actividades de capacitación.

## DISCUSIÓN

Los resultados de los métodos, técnicas e instrumentos que se aplicaron en el diagnóstico permitieron caracterizar el estado actual que presenta el proceso de capacitación para los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de Economía y planificación en Pinar del Río y su consecuencia en el éxito de la gestión de proyectos de desarrollo local, por lo que se evidencia la necesidad de ahondar en este artículo de manera que permita fundamentar la necesidad de planificar acciones de capacitación en este sentido.

Se ha constatado que existen dificultades en el diagnóstico de las necesidades de capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local lo que trae como consecuencia que no se planifiquen los contenidos en los programas que verdaderamente necesitan los cuadros. Es necesario entonces realizar un levantamiento para determinar cuáles son los contenidos que más necesitan en función de la gestión de proyectos para que las acciones que se tracen puedan ser más efectivas, e incluso en cuestiones de

capacitación hay que conocer el nivel de conocimientos que posee antes de la acción de capacitación, respecto a los contenidos que se declaran para compararlos con los que refiere haber obtenido una vez finalizada la acción, aspectos que son destacados por (Guerra 2021).

De acuerdo con lo anterior, también existen insuficiencias en la planificación de la capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local, lo que trae como consecuencias que no exista una concepción integrada y comúnmente aceptada a nivel institucional sobre el desarrollo local y sus mecanismos y herramientas de gestión, fortalecer las capacidades locales y diseñar y gestionar las estrategias de desarrollo municipal para asegurar la gestión estratégica del desarrollo local, mejorar la gestión de los proyectos, emplear eficientemente las diferentes fuentes y mecanismos de financiamiento, entre otras la ausencia de políticas sistémicas de innovación a escala local y la necesidad de priorizar la formación de fuerza de trabajo calificada en los territorios en estrecho vínculo con las estrategias de desarrollo municipal por lo que plantean la necesidad de capacitar a los servidores públicos y dotarlos de los conocimientos y herramientas necesarios (Díaz-Canel & Fernández 2020).

En relación con lo antes expuesto (Labrador *et al.* 2019), como resultado del diagnóstico en una investigación sobre la gestión de la capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano, determinaron como principales debilidades el no concebirla con un enfoque estratégico, no diseñar instrumentos adecuados para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación lo que trae consigo que el proceso de planificación no se adecua a necesidades reales y en correspondencia con las peculiaridades de cada organización, no se tienen en cuenta las diferencias individuales y los planes de desarrollo estratégicos de los recursos humanos.

Además para concebir la capacitación con enfoque estratégico hay que tener en cuenta la planeación prospectiva, partiendo

de una evaluación cuidadosa de las condiciones del entorno y de un análisis de las fortalezas y debilidades del territorio, lo que conduce a la identificación de los desafíos clave para el diseño de dichas estrategias, (Garrigó *et al.* 2022).

También relacionado con la capacitación de los directivos (Rodrigo *et al.* 2019) determinan como insuficiencias que no se tiene un conocimiento y dominio del significado de una gestión empresarial sostenible y sus implicaciones, baja percepción de los beneficios para la entidad de una gestión empresarial sostenible, débil cultura organizacional y normas de actuación de sus miembros e insuficiente incorporación en los programas y acciones de capacitación de aspectos relacionados con el desarrollo sostenible.

Estas carencias son parte también de los contenidos de la gestión de proyectos de desarrollo local y deben asumirse en los contenidos de los programas de capacitación para los cuadros y especialistas de las direcciones de economía y planificación en aras de mejorar la gestión de proyectos de desarrollo local para garantizar una alimentación asequible y adecuada nutricional y culturalmente, la sostenibilidad económica, la democratización de los sistemas agroalimentarios y la independencia externa, (Rivas & Cussó 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede asegurar que una necesidad para la capacitación en la gestión de proyectos de desarrollo local es la gestión del conocimiento, la que no puede prescindir de la integración de los actores al territorio y debe funcionar sobre la base de la creación y el fomento de redes de información y saberes, sin embargo de acuerdo con lo anterior se han detectado como insuficiencias la escasa divulgación de conocimientos y experiencias derivadas de la ciencia, que aporten de manera sostenible a la solución de las necesidades de la población y la existencia de una insuficiente popularización de la ciencia y la tecnología en temáticas relevantes para la sociedad, (Martín & Gorina 2019).

Entonces es necesario que la capacitación de los cuadros y especialistas de las entidades municipales de economía y planificación, acerca de la gestión de proyectos de desarrollo local se planifique teniendo en cuenta el diagnóstico para darle tratamiento a aquellos contenidos que más necesiten de manera que eleven las capacidades y competencias, a partir de la adquisición, actualización y profundización de contenidos teóricos y prácticos, de la motivación por incorporar nuevos saberes a su desempeño profesional y concentren modos de actuación para la solución de problemas profesionales, que conduzca a la integración de contenidos pedagógicos, didácticos y técnicos, incidir sobre los objetos propios de la profesión y demostrar satisfacción para la gestión de los proyectos de desarrollo local que le permitan a los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de Economía y Planificación en Pinar del Río, desenvolverse con eficiencia en el proceso profesional para el logro de las metas que le confiere la sociedad.

En cuanto a la escasa motivación de los cuadros por los contenidos relacionados con la gestión de proyectos de desarrollo local, como es lógico se debe a la forma en que esta se concibe y trae como consecuencia, la poca asimilación y desarrollo de los conocimientos. En este sentido hay que señalar que los cuadros como sujetos y objetos son los encargados de tomar continuamente decisiones en base a sus conocimientos, habilidades y actitudes para que sus organizaciones puedan generar productos y servicios que satisfagan las necesidades o superen las expectativas de los clientes y la sociedad, promoviendo mayores niveles de desarrollo, (Bú *et al.* 2019) es necesario que se garantice la superación profesional y la continuidad de sus estudios en las diferentes figuras del postgrado a través de los planes elaborados para las diferentes entidades, así como la evaluación del impacto de los conocimientos adquiridos (Alfonso *et al.* 2022)

En este sentido hay que tener en cuenta un aspecto novedoso, que puede resultar

motivador a la hora de capacitar a los cuadros y especialistas de las direcciones de Economía y Planificación, y es la gestión del desarrollo local desde la cultura, donde (Polanco & Caballero 2020) parten de limitaciones, como la poca representatividad del gobierno en la figura de decisores en la capacitación, la gestión, los encuentros de trabajo y diálogo y la falta de protagonismo y plantean la necesidad de la contextualización de la proyección de desarrollo definida para cada territorio, a partir de opciones que incorporen temáticas sociales que expresen las demandas circunscritas a los estilos de vida de su población residente del que disponen los actores locales por lo que es preciso incorporar estos contenidos en los programas de capacitación.

También se ha notado que en las actividades de capacitación se carece de un balance entre los contenidos teóricos y prácticos, lo que afecta el tratamiento a los contenidos e incluso disminuye la motivación por parte de los cuadros durante el proceso. En este sentido hay que poner en práctica el aprendizaje cooperativo en la capacitación lo que implica que los estudiantes se ayuden mutuamente, que compartan ideas y que desarrollen sus habilidades desde un punto de vista conjunto (Navarro *et al.* 2019), de manera que se trabaje en el marco del grupo y los equipos de trabajos, utilizando actitudes y mecanismos de cooperación y coordinación lo que se favorece a partir de los tipos de actividades que se desarrollan que les permita, descubrir, observar, intercambiar opiniones, ideas, criterios, dialogar y discutir (Matos *et al.* 2021). Es decir, utilizar distintas formas para organizar el proceso, como el taller, intercambios de experiencias y otras, de manera que se genere el debate sobre los contenidos desde diferentes perspectivas.

Otras de las limitaciones que se han podido constatar es los pocos espacios de intercambio científico que se generan para la socialización de experiencias profesionales, para la gestión de proyectos de desarrollo local desde la integración de los conocimientos adquiridos por lo que es necesario que en la capacitación de los

cuadros y especialistas se emplee el taller como formas no académicas de superación ya que este permite la construcción colectiva del conocimiento para encarar la realidad y actuar sobre ella y sirve de estímulo, en el desarrollo de las competencias del profesional, (Ávila *et al.* 2019).

En cuanto al limitado uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones en la capacitación de los cuadros se puede plantear que esta insuficiencia trae como consecuencia que no se explote como una forma muy oportuna en estos tiempo y que constituye un elemento motivador que ha tomado auge y que es una tendencia cada día más fuerte entre las empresas y los trabajadores en el mundo, quienes aprovechan esta modalidad como una forma cómoda para su preparación continua, que se adapta a sus tiempos y necesidades (Rodríguez *et al.* 2020). Por tanto constituye una forma más de capacitación que ayuda a generar el intercambio y el debate.

Se necesita contextualizar la capacitación para la gestión de proyectos de desarrollo local en el ámbito empresarial, de manera organizada y dirigida en secuencia de acciones y operaciones con un enfoque sistémico y debe expresar el desarrollo profesional tanto individual como colectivo y la creación de un clima armonioso que logre la motivación para que se despliegue en un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivo como educativo, en condiciones cambiantes y plena comunicación entre los capacitadores y los cuadros y especialistas de las entidades, requiriendo una actitud creadora y una cuidadosa, organización, ejecución y control de sus acciones pedagógicas para la formación del profesional.

La profundización en el proceso de capacitación de los cuadros y especialistas de las direcciones municipales de economía y planificación avala la necesidad de prepararlos en los contenidos teóricos y prácticos que les permitan lograr mayor efectividad en la gestión de los proyectos de desarrollo local, a partir de la

concepción de las etapas del ciclo de vida de estos, para realizar acciones en cada una de ellas, que por supuesto serán de mucha utilidad para impulsar su puesta en marcha, propiciar el cumplimiento de sus objetivos y el logro de mejores rendimientos, que es alcanzar el desempeño pertinente y su efectividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, G., García, M. & Figueroa, A. (2022). La preparación y superación de los cuadros: tarea de orden de la Filial Municipal Baraguá. *Opuntia Brava*, 14(1), 174-184. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1497>
- Ávila, M. E.; Santos, I., Mederos, M. & Espert, B. (2019). La superación del maestro primario: vía para el mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico ambiental. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 89-98. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500089&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500089&script=sci_arttext)
- Bú, B., Sosa, I. & Castilla, L. (2019). Análisis sobre la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible. *Santiago*, (149), 418-433. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5051>
- Díaz-Canel, M.M. & Fernández, A. (2020). Gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local. *Retos de la Dirección*, 14(2), 5-32. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552020000200005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552020000200005&script=sci_arttext)

- Garrigó, L. M., Borrás, F., & Puentes, L. (2022). Un enfoque prospectivo para el desarrollo sostenible territorial. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(Especial 2), 249-266. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/183>
- Guerra, S. (2021). Metodología para evaluar el impacto de la capacitación en las empresas cubanas. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 237-249. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600237&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600237&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Labrador, O.; Bustio, A.; Reyes, J. & Cionza, E. L. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci_arttext&tlng=en)
- Martín, M. E. & Gorina, A. (2019). Gestión universitaria de la divulgación científica orientada al desarrollo local. *Revista Santiago*, 148, 91-107. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/4826>
- Matos, L.; Rodríguez, P. & Matos, M. (2021). La capacitación político-ideológica desde el puesto de trabajo de los cuadros políticos. *Maestro y Sociedad*, 18(3), 1051-1069. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5393>
- Navarro, I., González, C., López, B., & Contreras, A. (2019). Aprendizaje cooperativo basado en proyectos y entornos virtuales para la formación de futuros maestros. *Educar*, 55(2), 519-541. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/v55-n2-navarro-gonzalez-lopez-contreras>
- Polanco, A. & Caballero, M. T. (2020). Fortalecimiento de capacidades de los actores locales para una gestión del desarrollo local desde la cultura. *Retos de la Dirección*, 14(1), 45-67. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552020000100045&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552020000100045&script=sci_arttext)
- Rivas, M. & Cussó, X. (2023). La soberanía alimentaria como indicador de la transformación integral de los sistemas agroalimentarios. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural*, (90), 7-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9069431>
- Rodríguez, V. R.; Ledesma, A. M.; Tamayo, N., Gayoso, R.; Solórzano, M. R. & De Armas, R. (2020). La superación de directivos de la Administración Pública en el Centro de Estudios de la Administración Pública de la Universidad de La Habana. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 4(2), 165-178. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/629600>
- Rodrigo, J. E.; Ferreiro, A. & González, M. L. (2019). La capacitación de directivos, una perspectiva para el logro de una gestión empresarial sostenible. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 10(1), 253-268. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242301>

### Conflicto de Intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

### Contribución de los autores

Los autores participaron en la búsqueda y recopilación de la información, redacción y revisión del artículo.

### Citar como

Arronte Blanco, A., Cardoso Rojas, L.E., Gato Armas, C.A. (2024). Capacitación en proyectos de desarrollo local: Necesidad para cuadros y especialistas de economía y planificación. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1), e3649.

<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3649>



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)