

**PROPUESTA DE SUPERACIÓN A LOS PROFESIONALES DE LAS  
INSTITUCIONES PARA EL DESARROLLO LOCAL Y SOSTENIBLE DEL  
MUNICIPIO DE LIMONAR**

**ESp. Maritza Lina Alderete Navarro <sup>1</sup>**

*1. 1. Universidad de Matanzas – Filial Universitaria Limonar  
Calle i # 26 entre Capitán Calderin y Clemente Gómez, Limonar  
Matanzas, Cuba. [maritza.alderete@umcc.cu](mailto:maritza.alderete@umcc.cu)*



---

*CD de Monografías 2015  
(c) 2015, Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"  
ISBN: XXX-XXX-XX-XXXX-X*

## Resumen

La presente investigación es el resultado de un trabajo desarrollado en diferentes organismos del municipio de Limonar con los profesionales, en el que se realiza un análisis sobre los principales fundamentos teóricos del trabajo empresarial relacionados con el desempeño de cada profesión en el territorio.

El trabajo concluye con una propuesta de superación a los profesionales de las diferentes instituciones para el desarrollo local y sostenible del municipio de Limonar y para la transformación del desempeño como contribución al desarrollo de la profesión y perfeccionamiento de la intervención en el ámbito comunitario, se realiza partiendo de un diagnóstico participativo, del que se derivan las necesidades del profesional objeto de intervención y a partir de las cuales se plantea como objetivo .Diseñar un plan de superación para los profesionales de los diferentes organismos del municipio de Limonar sustentada en un modelo de la gestión formativa de la cultura universitaria, sé tuvo la muestra donde se hizo el trabajo de campo, pero los resultados tienen validez para todos los profesionales de las diferentes empresas e instituciones.

**Palabras claves:** Rol social, Función social, Desempeño, Intervención profesional

---



## INTRODUCCIÓN

Ser profesional en este nuevo siglo, en el que los avances de la ciencia, la tecnología y el desarrollo de la sociedad están asociados con una perspectiva de liderazgo, requiere de formación y capacidad de adaptación; de una apertura a la innovación en tiempos de cambio. Tales procesos deben ser dirigidos con prudencia, inteligencia y oportunidad. Todo profesional debe ubicarse en el contexto del aprendizaje organizacional. Desde esta perspectiva se hace énfasis en la adquisición de conocimientos, la distribución e interpretación de la información, y la memoria organizacional, así el aprendizaje organizacional permite observar la organización como un todo, lo que exige preparación del profesional, a fin de promover los cambios necesarios que contribuyan a un mejoramiento en la efectividad de la organización.

Es aquí donde aparecen prácticas propias del servicio profesional para promover la participación popular, la cual fue realizada mediante desarrollo de la comunidad, promoción popular, animación de base, en fin el propósito era integrar a los marginados a la sociedad por medio de su participación activa en proyectos de desarrollo y para ellos contamos con cada uno de los profesionales de las diferentes empresas. En nuestro país el profesional pretende mediante la propia profesión, dar respuestas concretas a los problemas más sustanciales que configuran la realidad.

Para esto propone la concientización, organización y movilización del pueblo y de cada profesional en tareas de prestación de servicios. Cuba socialista, desde hace más de cincuenta años está tratando de estructurar una sociedad superior basada en la justicia social y donde se concibe el desarrollo profesional desde una perspectiva integral, llamada a transformar las condiciones laborales de las entidades e instituciones para garantizar el desarrollo económico acelerado del país.

Está claro que se necesita de un mundo de formación que esté a la altura de la “sociedad del conocimiento”, a fin de transformar la información en conocimiento, se exige de un mundo donde cada persona tenga la oportunidad de realizar su cultura y desarrollar sus capacidades transformadoras, desde nuestra experiencia como docente universitario y del trabajo sistemático con la tarea de investigación, ciencia y técnica, se presentan un conjunto de insuficiencias que hacen reflexionar en cómo se ha estado trabajando desde la Filial Municipal en la capacitación de los profesionales de los organismos y empresas y en el compromiso y responsabilidad que se tiene con esto, insuficiencias que están dadas en: poca permanencia de los profesionales en los departamentos económicos y de servicios que limita su preparación profesional. Insuficiente interés y motivación en el desarrollo y participación en las diferentes actividades dentro del departamento laboral, inadecuada proyección personal y comunicación como profesionales, limitada formación y motivación por la investigación científica.

Por lo antes expresado y teniendo en cuenta la comprensión, explicación e interpretación del proceso de formación en los profesionales de las empresas, se revela la problemática que afecta al municipio. Insuficiencias en el desempeño profesional de los competitivos que laboran en las diferentes empresas de Limonar, en correspondencia con las



necesidades socio-formativas en el contexto profesional, que limitan el impacto social de sus conocimientos.

Son múltiples las causas que propician las insuficiencias en el desempeño profesional de los universitarios de las empresas, entre las que se nos revelan como parte del objetivo de este trabajo están; las ineficiencias en la solución a los problemas en el ámbito laboral, desconocimiento que tienen los profesionales sobre desarrollo local y sostenible, una insuficiente formación científico- investigativa, las limitaciones en los profesionales de las empresas al no valorar suficientemente la necesidad de profundizar en los estudios de postgrado, teniendo en cuenta las prioridades específicas de su profesión y como trabajadores de la entidad, al comprender la esencia del proceso universitario como generador de cultura para sí y para la sociedad desde una concepción totalizadora, dialéctica, flexible y humana y la limitada formación de una cultura universitaria que le permitan entender y mostrarse como profesionales y empresarios, creadores de nuevos significados y sentidos en el proceso formativo generador de desarrollo.

Al analizar estas investigaciones y otras que se refieren a la gestión del proceso formativo universitario estas se mueven en lo fundamental en darle respuesta a las problemáticas que se dan desde la formación del profesional, el postgrado en particular y la superación en general de los profesionales empresariales en un sentido más amplio, la investigación y la innovación científico técnica, deben ser portadores de conocimientos, habilidades y valores asumidos como competencias profesionales desde lo científico-investigativo expresado en una verdadera cultura universitaria, insuficiencia que presentan los profesionales de las empresas y que limita su desempeño laboral y en la que no hemos podido constatar la existencias de instrumentos y propuestas que sean alternativas de solución de dicha problemática.

Por lo que se determinó diseñar un plan de superación para los profesionales de los diferentes organismos del municipio de Limonar sustentada en un modelo de la gestión formativa de la cultura universitaria.

## **DESARROLLO**

Diagnóstico de la capacitación de los profesionales del Municipio de Limonar.

Limonar cuenta con 286 profesionales en la cabecera municipal, conociendo que solamente el 20 por ciento de ellos tienen conocimientos de cómo desarrollar diferentes tareas para realizar proyectos económicos, políticos y sociales en el municipio que nos encaminen hacia el desarrollo local y sostenible, acción fundamental a realizar por nuestras FUM de conjunto con cada una de las empresas, organismos y entidades.

Para el logro del objetivo propuesto, un aspecto esencial lo constituye la capacitación y adecuada preparación del profesional responsabilizado con materializar de forma práctica el programa de Universalización. En tal sentido fue necesario desarrollar de forma empírica el proceso de capacitación a profesionales, durante la etapa previa al inicio de la tarea análisis de proporción de proyectos. El punto de partida del proceso desarrollado lo constituye la identificación y diagnóstico inicial de un grupo de 280 profesionales de diferentes empresas de la cabecera municipal.

Para desarrollar el diagnóstico inicial el autor tomó en cuenta aspectos como los siguientes:



---

*CD de Monografías 2014*

*(c) 2015, Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"*

*ISBN: XXX-XXX-XX-XXXX-X*

a) Caracterización de la composición y potencialidades del grupo de profesionales Para ello tuvo en cuenta:

a-) Grupo que representa.

- Nivel académico.
- Características personales.

b-) Conocimiento de los principios competitivos.

c-) Conocimiento de las características de la comunidad.

Para la recopilación de la información se utilizaron como técnicas:

- La observación empírica.
- La entrevista indirecta.
- La encuesta.

#### Análisis de los resultados del diagnóstico inicial

Mediante la observación constante y la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados en un diagnóstico inicial, el autor pudo caracterizar a los que intervienen como profesionales en el programa en todos los aspectos antes mencionados resultando que las empresas necesitan de individuos con pensamiento estratégico, es decir, profesionales con capacidad de razonamiento y juicio propio, que puedan interpretar y adaptarse al entorno cambiante lleno de incertidumbres, como el que muestra el mundo de hoy y que logren tomar decisiones exitosas para las entidades en las cuales trabaja

El entorno actual en el que se encuentran inmersas las empresas cubanas exige una continua renovación para su adaptación o adecuación a la nueva situación del mercado en cada momento y para lograr el desarrollo y el crecimiento de las mismas.

La formación contribuye a que los empleados y profesionales, enfrenten mejor y de manera más eficiente todos los cambios organizacionales y adaptativos que se dan en el proceso de perfeccionamiento.

Es necesario tener en cuenta además otros factores que hacen de la formación un elemento estratégico en la empresa y que en estos momentos es la **problemática social** de las empresas Limonareñas.

- La motivación del personal.
- La apertura de nuevos canales de comunicación entre los trabajadores.
- La necesidad de mejora en el desempeño de las actividades de la empresa promoviendo la adecuación profesional de las personas a las exigencias de su puesto de trabajo.
- La atención al desarrollo profesional de la persona, favoreciéndolo a través de la integración de los intereses individuales con los objetivos de la empresa.
- La creación de diferentes proyectos empresariales según las necesidades de la empresa.
- Los planes de prevención en muchos casos son poco objetivos y desactualizados.
- Falta de adaptación a la variabilidad del entorno, lo que provoca procesos de gestión deficientes.



- No se involucra con toda la fuerza necesaria a todo el colectivo de trabajadores para la aplicación de los mecanismos de control.

La Universidad como fuente creadora, formadora de valores en los profesionales de las empresas

La universidad cubana actual tiene entre sus rasgos característicos ser una universidad científica, tecnológica y humanista; en el que su proceso formativo, se sustenta sobre la base del amplio perfil, con varias ideas rectoras: la unidad de lo educativo y lo instructivo, y al decir de Fuente,H (2009) como parte de su quehacer la caracteriza el amor, como fuente de todo lo que somos y hacemos como seres humanos.

Otros autores cubanos como Hernández, A. N. (2012), Amaro. (2012);Salgado, M.(2012) se han referido a la importancia que para la superación posgraduada tiene, la determinación de las necesidades de superación, las cuales deben tener en cuenta proyecciones futuras: tecnológicas, logísticas, resultados de evaluaciones del desempeño, auditorias, controles internos, el comportamiento de competencia, así como las valoraciones de los clientes externos e internos. A juicio de estos autores, las empresas que no tengan elaboradas y acordadas las necesidades de superación en las diferentes áreas y niveles, no tienen un plan de superación que responda a sus necesidades reales.

En tanto autores como Navarro, N. Z. (2012), señala que las estrategias de superación se deben diseñar a partir de técnicas que propicien un ambiente favorable y de diagnosticar el nivel de conocimiento que poseen los implicados, pero también de sus intereses, motivaciones y necesidades, criterio que se comparte, aunque no refiere la importancia de diagnosticar las mismas a nivel de la organización laboral.

De igual manera, es necesario ubicar como referencia lo que consideramos como cultura, para lo cual utilizaremos el concepto planteado por Maturana, H(2006), en el sentido de que “cultura es una red cerrada de conversaciones que define y constituye todo el quehacer de una comunidad humana. Dicho de otra manera, una cultura es un continuo fluir en el lenguaje y las emociones, define y constituye el modo de vida de un grupo humano”. Esto quiere decir que cultura es todo aquello que la humanidad ha creado más allá de lo puramente biológico, más allá del ámbito natural. Comprende todos los conocimientos, creencias, valores y hábitos; nuestros comportamientos, la forma de relacionarnos, la sujeción a leyes e incluso la ruptura de normas establecidas por las culturas dominantes. Podríamos decir que el ser humano ha podido trascender y ubicarse en la escala superior de los seres vivos por ser generador de cultura y él mismo ser un producto cultural.

La superación del profesional

La superación transcurre como proceso de enseñanza–aprendizaje que se desarrolla con los profesionales, tiene como fin último producir un cambio en estos, que debe expresarse en términos de formación y desarrollo de competencias y cualidades de su personalidad en el ejercicio de su profesión

La superación profesional ha sido objeto de estudio de varios investigadores en los últimos años. A continuación se relacionan algunas explícitamente: “superación profesional” como “conjunto de procesos de enseñanza–aprendizaje que posibilita a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y



habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales así como para su desarrollo cultural general. (Julia Añorga 1997)

Juan M. Escudero (1998), profesor e investigador de la Universidad de Murcia, caracteriza la superación profesional desde la perspectiva de la formación permanente, destacando la combinación de múltiples factores importantes, con énfasis en los del contexto.

En Cuba el trabajo por elevar la calidad y la superación profesional de sus ciudadanos constituye una realidad, por lo que se hace necesario el continuo enriquecimiento de los sistemas de superación concebidos, producto de los constantes desafíos que impone el mundo al hombre y del propio desarrollo que ha alcanzado la educación cubana actual .

Propuesta de superación a los profesionales de las diferentes instituciones para el desarrollo local y sostenible del municipio de Limonar

El curso se estructura en unidades temáticas, permitiendo flexibilidad para los cambios tecnológicos y técnicas necesarias, cada tema se impartió utilizando ejemplos que ilustren la utilidad de la técnica mostrada contribuyendo a motivar a los cursistas en el aprendizaje de la misma luego, se impone la enseñanza de los objetivos más generales, con los cuales inferir el resto del conocimiento utilizando el método de la investigación científica para resolver los problemas complejos del entorno laboral actual. Por otra parte, el profesional necesita estar motivado por el aprendizaje para poder participar de forma activa en el proceso, porque ese conocimiento es el que permitirá resolver los problemas cotidianos de la empresa.

El curso de superación consta de tres temas y un taller final.

Tema 1: Desempeño profesional del trabajador.

Objetivo General: Instruir metodológica y prácticamente a los profesionales en investigación en derecho laboral, organización del trabajo y registro de la información, para la transformación del desempeño de la función social en el municipio de Limonar.

Tema 2: Gestión de proyectos

Objetivo general: Instruir metodológica y prácticamente a los profesionales en el diseño y ejecución de proyectos empresariales.

Tema 3: Potencialidades de los municipios para el desarrollo local, con énfasis en el municipio Limonar.

Objetivo General: Reconocer las potencialidades del municipio Limonar para el desarrollo local.

Contenidos del Tema

Desarrollo Local en Cuba. Contextualización, la problemática territorial, potencialidades y obstáculos para el desarrollo local en el municipio Limonar.

Formas de Ejecución



Reflexionar sobre las principales experiencias del desarrollo local en Cuba y reconocer las potencialidades y obstáculos que tiene el municipio Limonar, para el desarrollo local.

#### Taller Final

El trabajo final consiste en un proyecto para dar solución a una problemática de la empresa; donde se apliquen los conocimientos recibidos en el curso.

#### Objetivo General

Elaborar un proyecto empresarial encaminado a resolver una problemática diagnosticada en la empresa a nivel individual, grupal, y comunitario.

### CONCLUSIONES

Los profesionales de forman general y sobre todo aquellos que se encuentran trabajando directamente en las instituciones del municipio de Limonar, simpatizan con la gran necesidad de superarse en el ámbito de desarrollo local y proyectos empresariales.

La gestión formativa de la cultural universitaria en los profesionales del municipio de Limonar está sustentada en un modelo de la gestión formativa de la cultura universitaria de la universidad.

La FUM se propone contribuir a superar Insuficiencias en el desempeño de los profesionales del Municipio de Limonar en correspondencia con las necesidades socio-formativas en el contexto profesional, que limitan el impacto social del municipio.

El desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación del profesional de las empresas han de ser la plataforma de lanzamiento del cambio organizacional. Para ello debe concretarse un plan de superación integral permanente y coherente en la empresa que deberá anticiparse y responder a las necesidades reales de la empresa, garantizan la efectividad de la inversión realizada, pues de esta se alcanzará el futuro con éxito.

### BIBLIOGRAFIA

- AÑORGA y otros. Glosario de Términos de Educación Avanzada. ISP Enrique José Varona. Material impreso. 2000
- ARIAS HERRERA, H La comunidad y su estudio. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. (1995)
- AROCENA, J. El desarrollo local: un desafío contemporáneo 2ª. Edición, Montevideo, Uruguay. (2002).
- AJA QUIROGA, Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones. *acimed*, 10(5). (2002) p. 7-8.
- ÁGUILA CUDEIRO, Y. El Desarrollo Local. (2009). Disponible en: <http://www.cubasocialista.cu/texto/cmii/cmii02.htm>



- HERNÁNDEZ, DE ALBA, A.N. et.al Fundamentos Didácticos para la Formación de Competencias Laborales en los estudiantes de la Escuela de Tecnología & Artes Aplicadas de T.A. Marrayshow Community College. Monografía. UMCC. . (2010)
- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA. Tesis y Resoluciones. Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba. Ed. DOR del Comité Central del PCC. La Habana. (1976).Pág. 394 .
- Salgado, C.M., Juan, Carvajal Perfeccionamiento del sistema de superación de los docentes(2012)  
Disponible en: <http://monografias/2012PERFECCIONAMIENTO%20DEL%20SISTEMA%20DE%20SUPERACION%20DE%20LOS%20DOCENTES%20EN%20UNA%20ESCUELA%20DE%20CAPACITACION/pdf>
- MTSS.RESOLUCIÓN .Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales.(2006).pág. 29
- RABAZA FRANCISCO y otros. Valoración de la Capacitación. Vías para su Ejecución. Edit. Folletos Gerenciales No. 4. MES. (2000).
- RODRÍGUEZ G. FRANCISCO y otros. Enfoques y Métodos para la capacitación a dirigentes . Edit. Pueblo y Educación. (1990).
- SIME. Res. 6-. Política de Gestión del Conocimiento. (2007).

