

LA INFLUENCIA DE LA FILIAL UNIVERSITARIA DE LIMONAR EN LA CAPACITACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DEL TERRITORIO.

MSc. Zenaida Navarro Nenínger, MSc. Maritza Lina Alderete Navarro ², MSc. Seira Hernández Domínguez ³

*1Y 2. Universidad de Matanzas – Filial Universitaria Limonar,
Calle I#030, Limonar, Matanzas, Cuba*

. zenaida.navarro@umcc.cu

maritza.alderete@umcc.cu

*3. Universidad de Matanzas – Filial Universitaria Limonar
Matanzas, Cuba.*

seira.hernandez@umcc.cu

Resumen

Es importante indicar que la Universidad tiene una influencia decisiva, pues su producción pedagógica, valora la capacidad de sistematizar los aprendizajes, a través de la investigación participativa. Por consiguiente es necesario crear y fortalecer vínculos sociales entre los directivos de las empresas, las universidades para incorporar acciones en beneficios de la calidad de las gestiones empresariales, que es una prioridad impostergable la cual debe concebirse desde un enfoque económico, político y social. La capacitación ocupa un lugar prominente en el desarrollo del capital humano, por lo que hay gran necesidad de contar cada vez más con cuadros calificados y que posean los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para lograr el cumplimiento de sus funciones y un desempeño exitoso. Se realiza una reflexión sobre la necesidad de formar y desarrollar competencias en los cuadros de los Consejos de Administración Municipal a partir de la

capacitación, realizando valoraciones sobre este proceso y considerando las exigencias del desarrollo económico y social para un futuro sostenible.

Palabras claves: capacitación, necesidades, habilidades.

INTRODUCCIÓN.

En las condiciones actuales de desarrollo y cambios exigidos por el entorno, las empresas, organizaciones e instituciones comprenden la necesidad de que las personas estén cada vez más capacitadas y preparadas para desempeñar sus funciones de forma eficiente y competitiva. El desarrollo alcanzado a nivel internacional exige poseer conocimientos y habilidades que le permitan enfrentar el entorno que les rodea.

La capacitación de los dirigentes constituye uno de los elementos esenciales de las políticas y de los sistemas para el aseguramiento humano de las organizaciones, potenciando las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para su desempeño, dotándolos de habilidades para elaborar estrategias, tomar decisiones y solucionar problemas, lograr una comunicación eficiente, trabajar en equipo, solucionar conflictos, así como desarrollar un conjunto de competencias en el desempeño de sus funciones.

Especial atención se le debe prestar a los cuadros de los Consejos de Administración Municipales (CAM). Estos son los encargados de dar cumplimiento a las disposiciones del Estado y el Gobierno en beneficio del pueblo, su capacitación representa hoy un problema de total actualidad, pues las condiciones actuales del entorno económico, político y social en que se desenvuelven, exigen de ellos una excelente preparación que los convierta en personas idóneas y capaces de enfrentar los constantes cambios del entorno y lograr el desarrollo económico y social de los territorios desde una perspectiva de sostenibilidad.

El objetivo del presente trabajo es valorar la importancia de la capacitación de los cuadros para la solución de las principales dificultades en lo económico y social del municipio para el logro de un desarrollo próspero y sostenible.

DESARROLLO

El proceso de capacitación de cuadros está dirigido a la mejora continua y a implementar nuevas formas o estilos de trabajo; por lo que se le otorga en nuestro país una importancia extraordinaria, pues hoy se necesitan cuadros mejor preparados capaces de enfrentarse a situaciones adversas que requieran de soluciones rápidas y eficaces, este proceso puede ser tratado como una opción estratégica por tener un carácter sistemático lo que permite un mayor rendimiento en cuanto al impacto de los resultados esperados, interviniendo además en el cumplimiento de su misión.

Por esta razón debe considerarse este proceso continuo, pues la mejor forma de capacitación es la que se logra desde esta óptica, potenciando la búsqueda y profundización de conocimientos, habilidades y destrezas para responder a los cambios que suceden en el entorno.

Este proceso se concibe sobre la base de las necesidades de capacitación y se brinda con el objetivo de actualizar y completar aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan alcanzar un desempeño superior. Visto desde las exigencias actuales la capacitación de los cuadros desde el punto de vista del desarrollo y formación de competencias es un tema que requiere una prioridad en las condiciones de perfeccionamiento del sistema organizacional cubano.

Como parte de la lucha que sostiene el país de manera permanente por crear una cultura general integral en todos los ciudadanos y su real capacidad de impacto en la vida social y personal, dado en cierta medida por la profundidad de los cambios que el reajuste socioeconómico exige, prevalece hoy una gran exigencia social hacia los cuadros, de manera muy marcada en los cuadros del CAM, tanto en su responsabilidad individual y su dominio de la tarea concreta que desarrolla, como en sus cualidades personales y condiciones ético-morales.

Sin dudas la excelencia en el desempeño de los cuadros del CAM, constituye uno de los retos más importantes en las condiciones actuales, una vez iniciada su labor comienza la ampliación, profundización y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos y del perfeccionamiento de su reparación en cuanto al desarrollo de sus habilidades y destrezas. De ahí la necesidad de llevar a cabo investigaciones que proporcionen información para

potenciar la formación y desarrollo de sus competencias, en correspondencia a la necesidad de dar respuesta a las exigencias económicas, políticas y sociales para el desarrollo de los territorios.

Los CAM deben buscar eficiencia, productividad, rendimiento y competitividad en sus cuadros, pero al mismo tiempo deben tener sentido de responsabilidad pública en el manejo eficaz de los recursos, de equidad, justicia, cumplimiento de las leyes y procedimientos jurídicos vigentes, es decir, debe cumplir también objetivos políticos y sociales.

La proyección de su capacitación ha tomado fuerza a través de las estrategias de capacitación, donde debe considerarse que su capacitación es una enseñanza de tipo problémica que debe propiciar que se enfrente a situaciones que lo haga ir a la búsqueda de soluciones cada vez más creadoras, imperativo que plantea la vida económica y social de hoy. El éxito se alcanza cuando se llega a contar con cuadros capaces de dar solución a los complejos problemas del territorio, contribuyendo de modo positivo y permanente en el logro de los objetivos estratégicos del mismo y a la satisfacción de las necesidades sociales y el mejoramiento de su calidad de vida.

El tema de la formación y superación de cuadros es una de las direcciones estratégicas de la Universidad en cada territorio, debe alcanzar a todos los sectores y áreas de resultados claves para el desarrollo social y económico del territorio y aprovechar de la manera más eficiente las potencialidades de la Enseñanza Superior en la localidad, como espacio para la mejor superación de los recursos humanos, en correspondencia con las principales necesidades del territorio (Líneas Estratégicas de Desarrollo aprobadas por todos los factores del territorio).

Para lograr una adecuada Preparación y Superación de los cuadros y reservas, la FUM Limonar se ha trazado la siguiente Estrategia contentiva en:

- Activar, potenciar y coordinar el trabajo de los cuadros, en estrecho vínculo con el CAM.

- Apoyar, asesorar y supervisar a los directores municipales y el CAM para potenciar el movimiento de los entrenadores de cuadros, a partir de lograrse adecuada selección, preparación y atención.
- Categorizar a los facilitadores como entrenadores que desarrollan la superación de los cuadros y reservas que aún no lo están.
- Desarrollar metodologías y experiencias para la medición de impacto de los resultados socioeconómico de las entidades.
- Desarrollar y perfeccionar la determinación de las necesidades de aprendizaje en aquellas entidades que lo requieran.
- Desarrollo de Consejos de la Capacitación trimestral donde participan los jefes de Cuadros y Capacitadores de todas las entidades y organizaciones de subordinación Local.
- Desarrollo de Consejos de la Capacitación trimestral con los entrenadores.
- Incrementar las vías de superación en la Computación, utilizando para ello los las tecnologías de la información y las comunicaciones, se deben combinar estas formas para que permitan aprovechar todo el potencial que tiene la organización y el entorno y aplicarlas a las acciones de la gestión institucional.
- Involucrar a Cuadros del municipio al Proyecto de Gestión del Conocimiento.
- Prestar mayor atención en la formación y capacitación del personal tecnológico y cuadros calificados que respondan y se anticipen al desarrollo científico–tecnológico en las principales áreas de la producción y los servicios, así como a la prevención y mitigación de impactos sociales y medioambientales. (Lineamiento 138).

Valoración del comportamiento de la superación de los cuadros y reservas del municipio.

Se logra comprobar que se realiza la superación de los cuadros y reservas en las Direcciones Municipales sobre la base de una sólida preparación técnico- profesional.

Se controla que los cuadros y reservas posean el Plan de Desarrollo Individual y que respondan a las necesidades de aprendizaje identificadas y el tránsito promocional.

Se ha de garantizar que los 14 cuadros que se desempeñan en los principales cargos decisorios cursen los Diplomados en Administración Pública y Dirección y Gestión Empresarial o los cursos de Extensión Universitaria.

Se logra que las Direcciones Municipales posean el plan de preparación y superación de los cuadros y reservas teniendo en cuenta los niveles de dirección.

Existe un elevado nivel de aceptación por parte de los cuadros y reservas en los diferentes intercambios realizados por las instancias que acometen acciones por la FUM, no obstante el 100% de los Cuadros y Reservas no se involucran en las mismas.

Pese a la existencia de múltiples acciones realizadas por la FUM, se necesita trabajar de manera personalizada para que cada cuadro y reserva cumpla con su papel gestor del conocimiento científico y sea un abanderado desde su puesto de trabajo del desarrollo local y de la transformación del municipio.

Se impartieron talleres para el trabajo comunitario en todos los Consejos Populares con la participación de los Presidentes de los Consejos, líderes de la comunidad, trabajadores de las empresas, el historiador del municipio y la FUM. Se desarrolla la intervención comunitaria para la imbricación de los líderes comunitarios del Consejo Popular en la transformación de la comunidad.

Se ha privilegiado la auto preparación de cada cuadro y reserva, así como las acciones de capacitación en los colectivo de dirección, para todas estas modalidades se recomienda utilizar cuando sea posible y pertinente las tecnologías de la información y las comunicaciones, se deben combinar estas formas para que permitan aprovechar todo el potencial que tiene la organización y el entorno y aplicarlas a las acciones de la gestión institucional.

En el año 2016 a la fecha se realizaron diferentes actividades de superación con los siguientes temas:

Año 2016 se realizaron talleres y conferencias con los siguientes temas:

- Sistema tributario cubano .Situación del municipio Limonar.
- El trabajo comunitario cubano con una perspectiva desarrolladora.
- Diagnóstico de la comunidad.

- Habilidades directivas
- El control interno
- Conservación y protección del medio ambiente .manejo sostenible de los recursos entre otros.

En el año 2017 se realizaron Conferencias y talleres sobre:

- El desarrollo local.
- Actualización de la situación política, económica y social del territorio.
- Sistema político cubano.
- Control interno.
- Sistema de planificación
- Uso y prevención de las drogas
- Métodos y estilos de dirección
- La nueva metodología para la selección de la reserva.
- Ley 91.

En el presente año 2018 se han realizado diferentes actividades talleres o conferencias respondiendo a los diferentes componentes:

Componente jurídico en cuanto a los Tipos de procedimientos a realizar.

Conferencia sobre la actualización política social del territorio

Taller sobre La labor política ideológica de los cuadros.

Taller sobre la atención a la población.

Taller sobre cuentas por cobrar y pagar.

Taller sobre la realización del control de los recursos.

Se han realizado los Talleres para la evaluación del Impacto del Diplomado de Dirección y Gestión Empresarial donde se verificó mejoras en la gestión de los cuadros. Los talleres han sido un logro, se han evaluado de positivo y han reflejado las habilidades desarrolladas por los cuadros así como el impacto y resultado obtenido en su entidad. Se abren las

puertas para el desarrollo y asesoramiento por parte de la Filial Universitaria Municipal en las comunidades, así como en las diferentes entidades.

Bajo el asesoramiento metodológico del Ministerio de Educación Superior (MES), la FUM asume dentro de sus funciones la necesidad de mejorar las habilidades de dirección de los cuadros principales y sus reservas en las entidades del estado, del gobierno y de su sistema empresarial, y dotarlos de la preparación requerida para el desempeño de sus funciones.

CONCLUSIONES.

Se ha logrado satisfacer con calidad las necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades del desarrollo del territorio y se ha elevado el impacto de la capacitación de los cuadros y sus reservas, en coordinación con los Organismos de la Administración Central del Estado y el Gobierno territorial, acorde con la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno, y sus reservas, al lograr avances en la selección, preparación, superación, estabilidad y control de la actuación de los cuadros y reservas. Se ha logrado avance en la gestión de los cuadros del municipio.

SUGERENCIA

Darle continuidad y sistematicidad a las acciones de capacitación de los directivos acorde con el período de mandato.

BIBLIOGRAFÍA.

- DEL CASTILLO SÁNCHEZ LUIS. (2007).El papel de la universidad en la capacitación y la investigación acción para el desarrollo económico social. Economía y desarrollo, vol. 142, núm2.julio-diciembre .La Habana, Cuba. 2007.
- Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado, del Gobierno y sus Reservas. Imprenta del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministro. (2013).
- MARTÍNEZ M. Taller de capacitación. Disponible en: <https://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-1.2009>.
- PALMERO PEÑA MIGDALIA. Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa constructora integral de Mayabeque. Ing. Ind. vol.33 no.3 La Habana sep.-dic. 2012

- REYES ROLDÁN MAGALI (2013). Sistema de acciones para el fortalecimiento de la superación y capacitación de los cuadros y sus reservas del municipio Pedro Betancourt 2013. Disponible en: <http://www.monografias.com>
- SISTEMA DE PREPARACIÓN Y SUPERACIÓN DE CUADROS Y RESERVAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL. Matanzas. 2007