

GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA EL DESARROLLO LOCAL

Ing. Teresa de Jesús Rodríguez Novo¹, MSc. Sugelys Navarro Bañal², MSc. Yuleisy Rodríguez Marrero³

*1, 2, 3. Universidad de Matanzas, Vía Blanca Km.3½, Matanzas,
Cuba. teresa.rodriguez@umcc.cu*

Resumen

El objetivo de este glosario es elaborar una relación de términos vinculados con el desarrollo local. Cada día se incrementan más las terminologías que deben emplearse relacionadas con las actividades que propician el progreso en la localidad y no siempre se contextualizan de la mejor manera. Para el mismo, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica que permitió la recopilación de información acertada e idónea, de manera que los interesados o asociados al desarrollo local puedan hacer uso del mismo en el momento oportuno y con la calidad requerida. Por ello, el conocimiento y la interpretación adecuada de los términos relacionados con el desarrollo local se han transformado en una necesidad imperiosa para los actores locales que implementan esa labor en algunos territorios de nuestro país.

Palabras claves: Desarrollo local; glosario de términos.

«La capacidad para aprender tanto de nuestros éxitos explicativos como de nuestros fracasos depende crucialmente de la claridad y la coherencia de las categorías básicas utilizadas en dichas explicaciones».

Andrés de Francisco

En la Conferencia Mundial *La ciencia para el siglo XXI: un nuevo compromiso* se declara «el papel de la ciencia en pro de un mundo más equitativo, próspero y sostenible, requiere un compromiso [...] de todas las partes interesadas, aumentando las inversiones, revisando en consecuencia las prioridades [...] y compartiendo el saber científico» (UNESCO, 1999). En consecuencia, dentro de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible se precisa la necesidad de vinculación e implicación de la universidad en el desarrollo, a partir de la gestión del conocimiento y los procesos de innovación.

Al respecto, Alarcón Ortiz plantea: «El impacto sobre el desarrollo económico y social a nivel local es considerado objetivo estratégico para la educación superior cubana. En este campo se están produciendo importantes transformaciones que reclaman el apoyo de las universidades en materia de capacitación, asesoría e innovación. Para conseguirlo trabajamos en perfeccionar la labor de los centros universitarios municipales pertenecientes a las universidades, diversificando sus funciones más allá de la formación de profesionales, con el propósito de impactar en el desarrollo local» (Alarcón Ortiz, 2014).

La Universidad cubana enfrenta en el siglo XXI significativos retos que exigen su renovación y/o perfeccionamiento constante. Uno de los más importantes está relacionado con la capacidad de desarrollo de su función de investigación y su papel para la sociedad. Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, motivan a las universidades cubanas a elevar su pertinencia social en diferentes contextos. Para ello, le indica, «actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las necesidades del desarrollo económico y social del país y la actualización del Modelo Económico y Social».

Estos desafíos exigen la integración de la Filial Universitaria en el proceso de desarrollo integral municipal por lo que se reconoce la necesidad de «elevar constantemente la capacidad de producir, difundir, aplicar conocimientos y conectarla con las tareas del desarrollo social; no solo las tareas económicas, sino con todas las dimensiones del desarrollo social [...] basado en el conocimiento [...] que descansa en una educación masiva de calidad, en la creación de capacidad científica, tecnológica e innovativa» (Núñez Jover, 2011).

El conocimiento y la interpretación adecuada de los términos relacionados con el desarrollo local se han transformado en una necesidad imperiosa para los actores locales. Es por ello que cada día se requiere de mayor preparación para el uso de términos que son propios de este proceso de desarrollo, el cual se concibe como un proceso dinámico en el que los actores locales (gobierno local, instituciones, población y demás miembros de la localidad)

intervienen con pleno derecho, en la búsqueda de alternativas permanentes para mejorar su realidad, donde se deben interrelacionar las dimensiones económica, social, política y ambiental.

La terminología, disciplina cuyo objeto es el estudio y la recopilación de los términos especializados, no es una materia reciente, ya que la elaboración de vocabularios y glosarios terminológicos es bastante anterior. Durante los siglos XIX y XX, debido al desarrollo de la ciencia y la técnica, «es necesario no solo denominar los nuevos conceptos, sino sobre todo normalizar y fijar las nuevas denominaciones que permitan la comunicación entre especialistas de forma precisa y sin ambigüedades» (Tebé, 2003).

Diversos autores han incursionado en el estudio y la sistematización acerca de los glosarios terminológicos, entre los que se destacan, (Añorga Ruz, 1999), (Capote Varona, 2000), (Ospina Machado, 2006), (Fernández Jiménez, 2012), (Oliveira Oquendo, 2013) y se aprecian aspectos coincidentes en plantear que existe una sorprendente variedad de glosarios, tantos como temáticas se puedan imaginar.

El uso adecuado de la lengua materna adquiere mayor relevancia si se emplea con idoneidad cada vocablo asociado al mismo. Por ello, en este trabajo se propone elaborar un glosario de términos para el desarrollo local. Lo anterior ha surgido porque cada día se incrementan más las terminologías que asociadas a las actividades de la localidad deben emplearse y no siempre se contextualizan de la mejor manera. El continuo esfuerzo de las autoras de esta investigación, quienes han estado vinculadas como facilitadoras, investigadoras y profesoras de temas relacionados con la temática antes mencionada, ha posibilitado el surgimiento de este trabajo que será enriquecido constantemente con el propósito de mejorarlo cada vez más con la adición de nuevos términos y la modificación o ampliación de algunos otros ya descritos.

Se efectuó una minuciosa revisión de la bibliografía actualizada para la confección del glosario, de manera que se pueda consultar y disponer de ella para su uso tanto en la expresión oral como en la escrita, pero siempre con la mayor idoneidad posible para facilitar la comunicación y el intercambio de información entre profesionales que participan en todo lo relacionado con el desarrollo local.

En las condiciones de las diferentes vías implementadas en Perico para impulsar el desarrollo integral municipal: Estrategias, Programa Integral de Desarrollo Municipal y proyectos, se considera la capacitación de los actores públicos y privados como un proceso continuo, el cual debe ser planificado, organizado, realizado y controlado en función de un diagnóstico integral.

Actualmente en el ámbito del desarrollo local se utilizan palabras técnicas que no son usadas cotidianamente. Ello implica la búsqueda de su significado para la total comprensión del mensaje que se pretende transmitir. Se presenta entonces este glosario para facilitar el aprendizaje de la terminología empleada en cuestiones medulares del desarrollo

local. La intención es que con el tiempo se incluya un vocabulario, lo más extenso posible, de manera que cada actor involucrado en las disímiles tareas o un simple lector pueda acceder al contexto con la información precisa a partir de la consulta de dicho glosario.

La justificación de esta investigación radica en que se agrupa la mayor variedad posible de términos asociados al desarrollo local con una definición de los mismos que posibilita la comunicación entre las personas que llevarán a cabo las acciones para el desarrollo local y también para aquellos que se interesen en consultar materiales bibliográficos sobre este tema.

Para la elaboración del glosario se realizó una consulta bibliográfica que permitió extraer y recopilar la información relevante e idónea para la conceptualización del glosario. Se aclara que dada la riqueza idiomática del español se ha elegido en algunos casos una sola definición que recoge con claridad cada concepto.

Un acercamiento a la etimología de la palabra glosario, según el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española (1985) «proviene del latín *glossarium*, formado de *glosa* (palabra oscura, o difícil de entender) y *arium* (lugar para guardar cosas).» En términos sencillos, un glosario significa «lugar donde se guardan las palabras que no se entienden». El Diccionario Enciclopédico Ilustrado Grijalbo (1997) permite apreciar que la palabra glosario es vista como «relación de palabras y expresiones desusadas, local, coloquial o de significado extraño que a veces se incluye en obras científicas o literarias con definiciones o comentarios.» Según la versión reciente del Gran Diccionario de la Lengua Española Larousse Editorial (2016), la palabra glosario es vista como «relación de palabras, agrupadas por temas o campos de significado, con definiciones o explicaciones. Colección de glosas» desde Wikipedia, la enciclopedia libre, la palabra glosario «es una recopilación de definiciones o explicaciones de palabras que versan sobre un mismo tema o disciplina, ordenada de forma alfabética. Es común que se incluya como anexo al final de libros, investigaciones, tesis o enciclopedias, y presenta todos aquellos términos más importantes, poco conocidos, de difícil interpretación o que no sean comúnmente utilizados en el contexto en que aparecen.»

Estas acepciones dejan claro que un glosario es un recurso esencial para organizar los términos no conocidos o poco comunes de cualquier trabajo escrito. De esta forma, un glosario no es lo mismo que un diccionario, aunque en ambos se encuentran palabras de significado quizás desconocido y tienen la característica de dar conceptos, tienen una ligera diferencia: en el glosario solo se pueden encontrar términos propios de un campo o de un libro específico; mientras que en el diccionario se puede encontrar cualquier término.

Estos constituyen documentos que facilitan la apropiación de contenidos de forma rápida. En este mismo orden de ideas, Capote Varona en su obra titulada: *El glosario de términos. Un instrumento de la Educación Avanzada*, refiere que un glosario de términos «es de gran utilidad para los expertos en EA y de consulta para otros que se vinculan con la Educación y la preparación de los recursos humanos y producción de conocimientos. Permite la

identificación de los términos con diferentes acepciones» (Capote Varona, 2000). Y precisa que el glosario de términos se ha comercializado nacional e internacionalmente por su valor conceptual, se enriquece constantemente con la producción de los expertos constituyendo un documento de consulta para los estudiosos y los investigadores del tema.

En relación con la organización de los términos, se considera que debe responder a un orden lógico en total correspondencia con el alfabeto, lo que permite considerar la palabra glosario, además como un catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones de uno o varios textos que son difíciles de comprender, junto con su significado o algún comentario.

A continuación, se presenta el glosario de términos:

Actores sociales: individuos, grupos e instituciones que concretan sus prácticas cotidianas (económicas, políticas, sociales, culturales y domésticas) en el municipio y son los que configuran la sociedad local, con capacidad (real o potencial) de idear y ejecutar acciones de cambio, es decir, como agentes (reales o potenciales) de cambio social.

Actor involucrado: personas, grupos u organizaciones que intervienen de manera activa en los procesos políticos, culturales y de desarrollo de una comunidad.

Administración pública: Órganos de Gobierno y de la Administración a los diferentes niveles, lo que incluye un sector público, formado por las empresas e instituciones que dependen del Estado. Tiene un papel decisivo en la economía del país, debiendo lograr que integralmente funcione con eficiencia, eficacia y suficiente flexibilidad para reaccionar ante los cambios del entorno, teniendo en cuenta los intereses de toda la sociedad, a fin de cumplir los objetivos supremos del desarrollo con equidad y justicia social, tratando de alcanzar una armoniosa combinación entre los intereses colectivos e individuales.

Agentes de cambio: personas que actúan como catalizadores y asumen la responsabilidad de administrar las actividades de cambio. Los agentes de cambio pueden ser gerentes o no gerentes, empleados de la organización o consultores externos.

Amenaza: fenómeno natural, socio - natural o provocado por el hombre, que puede desencadenar un desastre en un lugar y tiempo determinado.

Aprendizaje: conocimientos adquiridos en una práctica o experiencia a través de la reflexión, el análisis crítico y/o la evaluación, que tienen el potencial de válidos para regresar sobre dicha práctica y mejorarla o servir como referente a otros procesos o experiencias.

Aprendizaje cooperativo: proceso que no ocurre en solitario, sino por el contrario, la actividad auto estructurante del sujeto está mediada por la influencia de otros, por ello el aprendizaje, es en realidad, una actividad de reconstrucción de los saberes de una cultura.

Aprendizaje organizativo: se inicia cuando se empieza a compartir con los demás el conocimiento individual de «saber cómo» y «saber por qué». Significa convertir el conocimiento de las personas y equipos de la organización en conocimiento más colectivo. Implica dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico.

Árbol de problemas: herramienta que permite establecer las relaciones causales y los efectos, a partir de identificar un problema central.

Autoabastecimiento: es una forma de completa autonomía personal o colectiva, identificada con la independencia en sus aspectos económicos.

Autonomía: potestad de que, dentro del Estado, pueden gozar municipios, provincias, regiones u otras entidades de él para regir intereses peculiares de su vida interior, mediante normas y órganos de gobierno propios. En sentido estricto, es la capacidad de darse a sí mismo sus propias normas de acción.

Barreras de aprendizaje: condiciones que dificultan u obstaculizan el aprendizaje en el ámbito de una organización.

Base de datos (archivo): conjunto de datos almacenados de manera organizada y sistemática, que pertenecen a un mismo contexto y se relacionan entre sí, los cuales son registrados o recolectados para su posterior uso.

Beneficiarios: se trata de la población objetivo del programa o proyecto. Los beneficiarios pueden ser directos (Por ejemplo: aquellos que reciben un subsidio) e indirectos (Por ejemplo: la organización vecinal que utiliza o recibe en parte aportes de los subsidiados para realizar otras tareas o favorecer la realización de otros proyectos).

Beneficio: resultados positivos de un proyecto en el desarrollo personal, material, económico o social de los beneficiarios.

Brechas: a los efectos de los análisis gerenciales, son espacios que nos separan para conseguir llegar a un estado deseado.

Calidad de vida: conjunto de los valores que hacen que la vida «sea digna de ser vivida».

Capacitación: conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Capital Humano: conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad de hacer, portados por los trabajadores para crear más riqueza con eficiencia. Es, además, conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo.

Competencias: capacidad para realizar algo. Implica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos armónicamente integrados, para el desempeño exitoso en las distintas circunstancias de una función. Son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación.

Competencias laborales: conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basados en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios

Competitividad: capacidad para competir. Rivalidad o competencia intensa para conseguir un fin.

Competitividad empresarial: capacidad de un negocio para producir y vender productos / servicios que cumplan con la calidad de los mercados, al mismo precio o con precios más bajos, y maximizando los rendimientos de los recursos consumidos para producirlos.

Comunicación: transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de comprenderla. Es una avenida de doble vía, que abarca desde las grandes decisiones que afectan al futuro de la empresa hasta los acontecimientos corrientes de cada día. La comunicación puede ser escrita u oral; descendente, ascendente u horizontal; formal o informal.

Comunicación institucional: es una actividad estratégica y tiene que ver con la imagen interior y exterior de la empresa. Juega un papel fundamental y repercute en la calidad de vida laboral, en la propia productividad y, por supuesto, en la imagen de la empresa.

Comunicación oral: proceso de interacción, de colaboración, comprensión e intercambio de informaciones que responde a las necesidades del hombre de relacionarse. El estilo coloquial o conversacional es el que más se emplea.

Conflicto: se refiere a motivaciones, comprensiones de ideas y conceptos de partes, al dirigirse a un problema que no permite la solución del mismo. Los conflictos siempre están presentes en cualquier organización y pueden ser causados por malas comunicaciones, desacuerdos en los objetivos y resultados a obtener, resistencia al cambio, temor a perder influencia y autoridad, competencia por recursos, choques de personalidad o cultura, mal desempeño o ineficiencia, falta de disposición para colaborar, incumplimiento de compromisos, desacuerdos en la toma de decisiones u otros similares.

Conocimiento: es una forma de capacidad intelectual, de habilidades, destrezas y competencias que se puede medir a través de métodos cualitativos, cuantitativos y psicométricos. Es poder ser capaz de discernir lo que se percibe en dos áreas: la específicamente técnica (como cultura general integral), y la referida a los valores éticos y emocionales. El conocimiento técnico únicamente, no es suficiente ni válido, si no va acompañado de los principios de los valores éticos y emocionales. Conocimiento tácito es el que está en las personas y conocimiento explícito cuando aparece documentado, visualizado, etc. y se puede utilizar por otras personas.

Contratación: consiste en formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.

Contrato individual: es aquel en virtud del cual un sujeto se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea su forma de denominación mediante el pago de un salario.

Contrato colectivo: convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de prestar un trabajo en uno o más establecimientos.

Convenio: documento formal firmado por las partes involucradas que establece las obligaciones, y los derechos de las partes en el apoyo a una acción de desarrollo determinada.

Creatividad: consiste en el desarrollo de una idea, concepto o proceso percibido como novedoso.

Cultura organizacional: conjunto de modos de pensar, sentir y actuar (tales como: costumbres, creencias, actitudes, lenguajes, hábitos, valores, normas, conocimientos), los que, al ser asumidos y compartidos por una pluralidad de personas y/o grupos, sirven objetiva y simbólicamente para hacer de ellos una comunidad diferenciada y específica.

Decisión: proceso de convertir información en acción con la identificación y formulación de soluciones factibles y evaluar y seleccionar la mejor. Las decisiones pueden ser, estratégicas, administrativas, operativas, etc.

Delegación de autoridad: supone la capacidad de confiar partes de la tarea a la resolución de los subordinados, de modo que la decisión y el control sobre la acción estén lo más cerca posible de los receptores de dicha acción, y la supervisión pueda entonces ejercerse por excepción. La delegación supone delegar autoridad, decisión y acción, pero no la responsabilidad por los resultados, la cual siempre se comparte. La delegación supone siempre un buen nivel de capacidad técnica y de relación humana.

Desarrollo local: proceso orientado, es decir, es el resultado de una acción de los actores o agentes que inciden (con sus decisiones) en el desarrollo de un territorio determinado. Estas

decisiones no solamente se toman a una escala local, sino que existen decisiones que tomadas en otra escala (por ejemplo, a nivel nacional o internacional) tienen incidencia en el desarrollo de un territorio dado. La preeminencia de las decisiones de los actores locales, por sobre otras decisiones que no responden a los intereses locales, es lo que define un proceso de desarrollo local.

Desarrollo local endógeno: proceso tendente a incrementar el bienestar de la comunidad mediante el establecimiento de actividades económicas y socioculturales utilizando básicamente o fundamentalmente sus propios recursos humanos y materiales.

Desarrollo local integrado: hace especial hincapié en la integración de todas las potencialidades de aprovechamiento de los recursos existentes en el municipio. Intenta minimizar la utilización de tecnologías externas, poniendo especial énfasis en la movilización y el desarrollo de los recursos humanos y en la consecución de un acceso más equitativo a los medios de producción y a una más justa distribución de la renta.

Desarrollo local sostenible: proceso endógeno de transformación de las localidades, fundamentadas en una Estrategia de Desarrollo Local con políticas diseñadas para lograr una efectiva participación de su población en la solución de los problemas y aprovechamiento de las oportunidades, para abordar de forma equilibrada e integrada, los aspectos sociales, económicos y ambientales, en el entorno donde se realizan las actividades cotidianas.

Desarrollo institucional: es un ámbito o dimensión de las organizaciones que tienen como finalidad el fortalecimiento de las capacidades, la organización de las estructuras y la regularidad de funcionamiento y las relaciones y vínculos internos y externos. Apunta a fortalecer las condiciones de procesos de cambio sustentables e incluye al desarrollo organizacional.

Desarrollo sostenible: se asume que el desarrollo se lleva a cabo sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Desastre: daño causado por un evento destructor que actúa sobre determinadas condiciones de vulnerabilidad.

Descapitalización: pérdida parcial o total del capital (v.) de una empresa, consecuencia del resultado negativo de la explotación, y siempre que no puedan absorberlo las reservas existentes.

Diagnóstico: proceso de investigación para identificar la existencia de una situación determinada y entender el por qué se da la misma. Cuando los actores y actrices se involucran activamente en su realización, se dice que el diagnóstico es participativo. Cuando el diagnóstico reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y

realidades diferentes y se analizan las relaciones de poder en los diferentes niveles, el diagnóstico tiene enfoque de género.

Diagnostico participativo: proceso que permite identificar los problemas que afectan a la población de una realidad social que se quiere intervenir en un momento determinado, con la participación de los ciudadanos y las comunidades organizadas.

Dinámica de grupos: conjunto de métodos y técnicas grupales aplicables a los individuos y a las organizaciones sociales.

Dinámica territorial: se refiere al proceso de cambio continuo, orientado a una triple condición de crecimiento, inclusión y sostenibilidad ambiental.

Dirección por objetivos: sistema completo de dirección que abarca todas las funciones del proceso administrativo y se sustenta en la orientación hacia el logro de resultados concretos de la organización y de sus miembros. Está basada en un concepto de la acción, la conducta y la motivación humana, por cuanto asegura el desempeño, al convertir las necesidades objetivas, en metas personales.

Directivos: personas de la organización que planifican, organizan, dirigen y controlan las tareas de los demás. Son quienes se encargan de «administrar», o sea de lograr resultados eficaz y eficiente mediante el trabajo del resto del personal.

DNA: referido a los diagnósticos de las necesidades de aprendizaje que hacen más certeras las capacitaciones pues van dirigidas a crear las competencias que se necesitan.

División del trabajo: es dividir una actividad compleja en tareas más pequeñas, simples y especializadas, que puedan agruparse en puestos de trabajo especializados, con una carga acorde a las posibilidades de una persona, cuya capacitación se simplifica y cuyo desempeño se perfecciona por la repetición.

Ecodesarrollo: desarrollo socialmente deseable, económicamente viable y ecológicamente prudente.

Efecto: beneficio directo e inmediato logrado por un grupo meta, a través de la utilización de los resultados de un proyecto. Es un cambio tangible y observable más inmediato en relación con la situación inicial y a los objetivos establecidos como resultado directo de las actividades.

Eficacia: capacidad de un sistema para obtener resultados, sin preocuparse por los recursos que deba invertir para ello. Es la medida en que se logran o no los objetivos previstos. Es la contribución de los resultados obtenidos al cumplimiento de los objetivos globales de la sociedad, relevancia, pertinencia, validez o utilidad socioeconómica de los resultados.

Eficiencia: relación entre los resultados que logra y el costo de los recursos necesarios. Es la contribución de los resultados obtenidos al cumplimiento de los objetivos globales de la sociedad, relevancia, pertinencia, validez o utilidad socioeconómica de los resultados.

Emprendedor: persona que impulsa cambios, identifica oportunidades y consigue que sus ideas adquieran credibilidad convirtiéndolas en iniciativas tangibles y que las capacidades que generan se conviertan en un ciclo de mejora continua por lo que asume riesgos y aprende de las experiencias.

Encuesta: método de investigación empírico que se utiliza para recoger información de forma masiva sobre opiniones o valoraciones.

Endógeno: se refiere a lo interno, a lo propio que poseemos.

Entrevista individual: método de investigación empírico que permite recoger y analizar saberes sociales que han sido construidos por la práctica directa, es decir, la experiencia.

Escenario: es la descripción de un futuro posible, de un devenir probable, y de una trayectoria que podría concluir a su realización. Los escenarios constituyen unas de las técnicas más usadas en prospectiva, y no pretenden reducir a unas pocas alternativas la ilimitada variedad de futuros posibles, sino esclarecer y explicitar los peligros y oportunidades que se reflejan en el largo plazo.

Espacio local: en tanto sistema, se compone de un conjunto de subsistemas en interacción dinámica entre sí y con su medio ambiente, cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades... no solo de las personas que viven y/o trabajan en esta localidad, sino de las necesidades e intereses de los diferentes subsistemas que forman parte del sistema local.

Estrategia: modo de relacionarse con el entorno, forma (vías, modalidades) de alcanzar los objetivos propuestos.

Estrategia de Desarrollo Local: guía las acciones hacia la obtención de los objetivos, que más convienen a los intereses de la comunidad local. Implementan políticas y programas de actuación, que tributan tanto desde el punto de vista vertical a procesos de carácter productivo o de servicio, como horizontalmente a procesos de carácter global, ambos entrelazados entre sí.

Estructuras de interfaz: son estructuras difusoras de conocimientos informales, una necesidad que se expresa crecientemente al nivel local en la relación productor- productor para estimular los procesos de innovación. Son valoradas como generadoras del ambiente externo o entorno tecnológico y constituyen una buena alternativa para materializar la aspiración de integrar la gestión de la ciencia, la tecnología, la innovación y el medioambiente a este nivel.

Estudio de factibilidad: herramientas que reúnen en sí el conjunto de criterios y procedimientos para realizar las valoraciones del proyecto. Estos estudios demandan una gestión de la información que garantice el suministro de datos verídicos y actualizados, para evitar resultados y pronósticos falsos y toma de decisiones inadecuadas.

Evaluación del desempeño: examen periódico que el empresario debe hacer del rendimiento y comportamiento de sus trabajadores. Se alude a la forma en que el trabajador realiza su trabajo, con qué grado de eficacia y eficiencia, se pretende medir por una parte la calidad y cantidad que el empleado realiza y por otra los hábitos de disciplina laboral y aptitudes del trabajador hacia la empresa.

Equidad: significa igual acceso a oportunidades.

Éxito: aparece subdividido en efectos, sostenibilidad [viabilidad] y contribución al desarrollo de la capacidad.

Facilitación: método de conducir procesos.

Facilitador/a: persona que ayuda a que los integrantes de un grupo a conducir una actividad o proceso sin imponer o dictar lo que va a ocurrir.

Factor de riesgo: factor que puede afectar el avance o éxito de un proyecto. Se refiere a la posibilidad de que no se mantenga un supuesto.

Finalidad: objetivo general de desarrollo.

Formación: es «concienciar sobre la necesidad de modificar actitudes y comportamientos y actualizar los conocimientos profesionales» en forma acorde con los requerimientos del mercado.

Género: es la construcción social de la diferencia de sexos. Es una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a grupos de individuo con respecto a su sexo. Las personas nacemos con diferencias de sexo, las características de género son construidas socialmente.

Gestión: acción de gestar el desarrollo administrativo de una organización como un conjunto de trámites y estudios que se deben realizar a través de procesos, para alcanzar conocimientos suficientes lo que nos conlleva a entender mejor la situación actual, los entornos y el mejor futuro para la empresa.

Gestión del conocimiento: conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forme significativa, mediante la gestión de sus capacidades de aprender y de asimilar los conocimientos, para la resolución de problemas

de forma eficiente (en el menos espacio de tiempo posible) con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Gestión de riesgos: consiste en examinar el entorno y evaluar los factores externos e internos que constituyen un riesgo para la realización del proyecto y plantear las posibles medidas para mitigarlo/evitarlos.

Gestión organizacional: proceso complejo, que consiste en la ejecución secuencial de pasos o fases, que constituyen el trabajo típico de un administrador. Esas tareas pueden expresarse en forma generalizada como funciones directivas: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Gestión política: es la parte de la gestión estratégica orientada al entorno político, para obtener del mismo reconocimiento, apoyo, legitimidad y mandatos políticos consistentes. Entraña una actitud psicológica y un compromiso ético, para lograr una gestión eficaz y democrática.

Gobernanza local: se compone de los procesos políticos e institucionales a través de los cuales se toman e implementan decisiones. La gobernanza es más eficaz cuando estos procesos son participativos, responsables, transparentes, eficientes, incluyentes y cuando respetan el estado de derecho. La buena gobernanza es particularmente importante en el ámbito local, donde los gobiernos interactúan con los ciudadanos y las comunidades sobre una base diaria.

Grupo: se define como dos o más individuos que interactúan y son interdependientes y que se han juntado para lograr objetivos particulares.

Herramientas de gestión: son todos los sistemas, aplicaciones, controles, soluciones de cálculo, metodología, etc., que ayudan a la gestión del desarrollo local.

Hilo conductor: técnica que permite refrescar los conocimientos adquiridos con anterioridad.

Identidad local: características propias de un grupo y que les dan a las personas un sentido de pertenencia.

Impacto: son cambios a largo plazo y sostenibles, producidos por una acción de desarrollo en la vida de las personas, las organizaciones o las comunidades. Estos cambios pudieron preverse o no, ser directos o indirectos, positivos y negativos.

Impacto ambiental: es el cambio como resultado de una actividad particular en un parámetro ambiental, en un periodo específico y en un área definida, comparado con la situación que habría resultado sin acción. Recoge el conjunto de modificaciones, negativas

y positivas, directas e indirectas, que ocasionan las actividades humanas y los fenómenos naturales sobre los componentes ambientales, tanto naturales como socioeconómicos.

Impacto (de proyectos/programas): cambio/s duradero/s y significativo/s en la vida de las personas – inclusive cambios no pretendidos, sean estos positivos o negativos – para los cuales la organización contribuye directa o indirectamente.

Incertidumbre: se refiere al desconocimiento de las situaciones futuras y que obligan a la anticipación de las acciones con una reflexión estratégica.

Indicador: unidad de información medida en el tiempo y que puede mostrar cambios operados en una situación determinada. Es el medio para medir lo que efectivamente ha ocurrido en comparación con lo planificado. Es un factor que muestra el progreso o la ausencia de él con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Índice de Desarrollo Humano (IDH): propuesta para la medición del desarrollo introducida en el año 1990, por el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD). El mismo está compuesto por tres indicadores básicos para su medición: longevidad, conocimientos y acceso a recursos (esperanza de vida al nacer, tasa de alfabetización, matrícula escolar y PIB per cápita).

Innovación: hace referencia a mudar o alterar las cosas, introduciendo novedades.

Innovación organizacional: son cambios que se realizan en las formas de organización y gestión de las entidades; cambios en la gestión y administración del proceso productivo, incorporación de estructuras organizativas modificadas significativamente e implementación de orientaciones estratégicas corporativas nuevas o sustancialmente modificadas.

Insumos: son los recursos humanos, financieros, técnicos y/o materiales que permiten la ejecución de las actividades del proyecto.

Interesados: personas, organizaciones, categorías o grupos de personas que están participando en un proyecto (por ejemplo, beneficiarios, trabajadores pagados o voluntarios, donantes, contrapartes y otros organismos, el gobierno local, etc.). El término incluye a aquellos que podrían ser afectados por el proyecto y a aquellos que procurarán que este funcione o se ejecute.

Investigación Acción Participativa: método de investigación cualitativa en el que la búsqueda de información se lleva a cabo en el propio accionar y los sujetos participan activa y dinámicamente en la transformación, por lo que se constituyen gestores y actores del cambio, basándose fundamentalmente en los preceptos de la educación popular para elevar la calidad de vida. Se basa en la metodología participativa, la cual rechaza la comunicación vertical, autoritaria, unidireccional y propone vías horizontales,

democráticas, que no inhiben el potencial crítico y creador de los participantes, sino que por el contrario lo estimulan.

Iterativa: que tiene condición de repetirse o reiterarse.

Lenguaje de género: evitar la utilización del género masculino para designar a todos los individuos hombres y mujeres. Por ejemplo: en vez de el hombre: hombres y mujeres, el trabajo del hombre: el trabajo de las personas, incluir el uso de los genéricos: población, gente, alumnado, adolescencia, infancia, personas. Evitar la incorporación de las mujeres en categorías aparte que subordina e invisibiliza a la misma. Dar un tratamiento simétrico por ejemplo en vez de Pedro y señora: Pedro y María, o sea utilizar ambos nombres. Utilizar en femenino las profesiones y otros.

Liderazgo: fuerza fundamental que permite a las organizaciones su desarrollo. Puede empujar a organizaciones desde su estado actual hacia el futuro, crear imágenes de oportunidades potenciales para las organizaciones; puede implicar a las personas en un compromiso con el cambio; puede inyectar nuevas culturas y estrategias en organizaciones que movilicen y concentren la energía y los recursos.

Líneas de acción: se derivan del objetivo general del proyecto. Las líneas de acción podrían conformarse en programas. Cada programa puede estar compuesto por uno o varios proyectos.

Localidad: conjunto de elementos en interacción dinámica, localizado dentro de los límites de un espacio físico determinado, organizados en función de un fin.

Local: tamaño básico en un territorio, que sea capaz de ofrecer algunos servicios básicos y de producir los recursos necesarios para mantener el espacio donde se deben facilitar formas de participación y de diálogo con organizaciones e instituciones, no solo bajo consideraciones de alcance territoriales, sino teniendo en cuenta la capacidad de funcionamiento colectivo.

Marco jurídico: conjunto de leyes, reglas, legislaciones y cualquier otro instrumento con rango y de carácter legal, que son utilizados de forma secuencial y coherente, los cuales una vez aplicados, permiten sustentar todas las actuaciones y actividades en materia legal.

Marco lógico: instrumento de planificación orientado a la elaboración de un plan que describe de forma resumida y relacionada los aspectos más importantes de la intervención: objetivos – resultados – actividades; pero también organiza un sistema de medición por medio de un conjunto de indicadores y sus respectivas fuentes de verificación, y ayuda a evaluar los riesgos o factores externos que pueden influir en el fracaso del proyecto, con vistas a trazar estrategias que permitan reducirlos.

Matriz FODA o DAFO: técnica para el levantamiento de la información que permite evaluar alternativas, comparar ventajas o inconvenientes, visualizar posibles problemas y enrumbar soluciones. Posibilita convertir datos percibidos en desorden en información procesada para la toma de decisiones, construir escenarios anticipados e identificar relaciones. Facilita profundidad en el análisis a partir de que distingue lo relevante de lo irrelevante, lo externo de lo interno, lo bueno y lo malo que pueden favorecer o poner en riesgo la alternativa. Es una herramienta dinámica que da la posibilidad de reevaluar el análisis ante cualquier cambio. Visualización de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una entidad.

Medio ambiente: sistema de elementos abióticos socioeconómicos con el que interactúa el hombre, a la vez que se adapta al mismo, lo transforma y lo utiliza para satisfacer sus necesidades.

Medios de comunicación social: canales de difusión (carteles publicitarios, prensa escrita, cine, radio, televisión), medios de expresión que se dirigen a un público-destinatario, definido por ciertas características socio-económicas y culturales y en el que cada receptor es anónimo.

Mercado de trabajo: se define así, al mercado en donde se ofrece y se demanda trabajo: la oferta de trabajo está conformada por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes, y la demanda de trabajo la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades.

Metas: conjunto de requisitos detallados de actuación, cuantificados en todo lo que sea posible, aplicables a la organización o a partes de esta, que tienen su origen en los objetivos y que deben cumplirse para alcanzarlos.

Método: significa como el camino. Es la vía, la estructura lógica de la actividad para transformar el objeto, previa su caracterización esencial, para resolver el problema. Los métodos son participativos cuando en su estructuración y ejecución participan los/las involucrados(as) en el problema a transformar.

Misión: razón de ser de la organización, su encargo social y finalidad que explica su existencia.

Motivación: voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Municipio: se constituye como sociedad local con personalidad jurídica a todos los efectos legales, organizada políticamente por la ley en una extensión territorial, determinada por las necesarias relaciones económicas y sociales de su población y con capacidad para satisfacer necesidades mínimas locales. Es el espacio para la autogestión, en él se toman las

decisiones más cercanas a la comunidad, es más factible la sinergia entre los actores participantes.

Negociación: es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cual dos o más partes intentan llegar a un acuerdo. Supone un proceso de diálogo entre dos o más personas o partes entre las cuales se ha suscitado un conflicto, por lo general motivado a que las partes involucradas tienen algunos intereses en común y otros opuestos.

Observación: método de investigación empírico que permite obtener información directa e inmediata sobre una situación en condiciones naturales y percibir su naturaleza, características y dimensiones.

Objetivos: situación a crear o a mantener. Fin o intento al que se dirige una acción. Propósito que se quiere conseguir. Causa o razón que tiene la virtud de movilizar actores y recursos para ocupar una posición o lugar distinto del ocupado antes de decidir las acciones conforme a un plan.

Ordenamiento ambiental: proyección en el territorio de la política ambiental mediante la implementación de un modelo que tiene en cuenta las características y propiedades de los sistemas ambientales.

Organigrama: es un esquema gráfico en el que se indican las relaciones de las distintas funciones entre sí y con respecto a los distintos niveles de la estructura de la organización.

Organización: es una unidad social o conjunto de personas que están relacionadas según cierto orden y realizan actividades que procuran alcanzar una o varias finalidades. Es una estructura, configurada en base a relaciones internas y externas predeterminadas, entre personas o grupos de personas que trabajan para realizar un objetivo claramente definido. Esa estructura marca cómo se distribuye el trabajo, cómo se agrupan las personas en unidades de actividad específica y las unidades en entidades mayores, qué poder tiene cada uno, de quien depende, a quien dirigirse si surgen problemas, etc.

Organización que aprende: se caracteriza por disponer de la gente adecuada con las habilidades adecuadas en el lugar adecuado y en el momento adecuado. En el campo empresarial, muchos terminan convencidos de que la esencia de la supervivencia y de la ventaja competitiva para las organizaciones se encuentra en la realidad de la Organización que aprende.

Oportunidad: elementos o circunstancias que pueden ser beneficiosos para los objetivos del proyecto/programa. Ventaja que ofrece la situación analizada. Superioridad, provecho o beneficio que pueden brindar actores o circunstancias exteriores a la propia organización.

Participación: acción humana, necesaria y encaminada a fines concretos, influyente, multidimensional, que expresa una relación social democrática y permite aprendizajes de

actitudes y de vínculos. significa promover protagonismos que incluyan los asuntos del control, toma de decisiones, gestión y evaluaciones necesarias. Es más que estar presente, más que movilizar, más que intercambiar criterios, más que opinar o debatir. Significa: sensibilizarse, tomar parte, implicarse, decidir, actuar comprometidamente.

Pensamiento estratégico: abarca la perspectiva inter, multi y transdisciplinaria que posibilitará un análisis integral, permitiendo identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los problemas organizacionales, sus múltiples causas y consecuencias. También posibilita ver a la organización conformada por partes interrelacionadas entre sí, a través de una estructura que se desenvuelve en un entorno determinado. Por último, permite detectar con la amplitud requerida tanto la problemática, como los procesos de cambio necesarios en el ámbito humano, de recursos y procesos para lograr las metas y expectativas propuestas en términos viables en el tiempo.

Pertinencia: (Relevancia) Se trata de apreciar si la intervención aporta significativamente a los procesos de desarrollo tanto en el interior del propio proyecto, como en su contexto.

Plan de acción: surge de la definición de pasos lógicos en una proyección en el tiempo para la concreción de un objetivo específico.

Planificación estratégica: es y consiste en un proceso continuo de toma de decisiones empresariales en el presente, hecho de manera sistémica, y con el mayor conocimiento posible de la previsión hacia el futuro del entorno. Es participativa cuando su diseño y construcción participan los/las involucrados(as) en su implantación y control.

Planificación territorial: instrumento para la dirección desde el ángulo territorial, con sus propios objetivos de desarrollo económico y social, que deben integrarse en los planes ramales.

Plataforma Multiactoral de Gestión: constituye una herramienta efectiva para los procesos gerenciales del Gobierno Municipal. Permite la consolidación de alianzas estratégicas para impulsar el desarrollo en el municipio, fortalece el liderazgo del Gobierno Municipal y facilita la transferencia de conocimientos a sus actores. Constituye un espacio para la toma de decisiones a partir de propuestas concretas para la concertación entre el Programa Integral de Desarrollo Municipal (PIDM) y los proyectos que apoyan su implementación, basado en el conocimiento y la innovación.

Política ambiental: declaración legal e institucional, consistente en el conjunto de principios doctrinarios que conforman las aspiraciones sociales y/o gubernamentales, en lo que se refiere a la reglamentación del uso, control, rehabilitación, protección y conservación de los sistemas ambientales. Está determinada por el modelo y estilo de desarrollo que un país o región ha implementado o pretende implementar.

Políticas medioambientales: fijan el marco de actuación a las políticas sectoriales, tecnológicas y territoriales; conjugando la conservación, defensa y mejora de los recursos naturales: agua, aire y suelo.

Políticas sectoriales: políticas de desarrollo cuyos objetivos deben ser, entre otros, la mejora de la eficiencia y productividad en las empresas de cada sector.

Políticas tecnológicas: estas políticas suponen una combinación de políticas sectoriales asociadas a la productividad de las empresas del sector y a políticas locales que incentiven el surgimiento de nuevas empresas en los sectores de mayor rentabilidad y que promuevan desde la localidad el desarrollo del sector secundario, posibilitando la transformación industrial de los productos primarios obtenidos en el territorio, además deben incentivar la aplicación de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones, del salto tecnológico que permita lograr la máxima competitividad empresarial.

Políticas territoriales: políticas de desarrollo que permitirán crear un entorno económico local favorable para el rápido desarrollo económico y por tanto fijan al mismo tiempo políticas que promueven el máximo desarrollo social, influyendo directamente en la elevación del nivel de vida de la población.

Potencialidades endógenas: recursos locales identificados o no que son fuentes potenciales de desarrollo.

Presupuesto: cálculo anticipado de los ingresos y egresos de una institución pública o privada. Es el cuadro del flujo de recursos previsto para una economía en un período determinado. Es un conjunto de resultados esperados, expresados en términos numéricos. Son herramientas de gestión, que además de servir como instrumentos de la planificación (de la que son la expresión final) y de control, también sirven para descentralizar la toma de decisiones puntuales y para definir las responsabilidades emergentes, desde el momento en que asignan a cada unidad operativa los resultados que debe alcanzar y los recursos que necesita para ello.

Presupuesto del proyecto: herramienta básica que permitirá visualizar en términos de recursos financieros las demandas y contribuciones necesarias para materializar el proyecto. Es un instrumento básico que aportará insumos a las fases de negociación e implementación del mismo y su correcta elaboración reducirá las dificultades en la etapa ejecutoria de la intervención.

Problema: conjunto de hechos o circunstancias que dificultan el logro de un objetivo. Es el estado negativo de una situación determinada.

Procedimientos: son las distintas operaciones que, en su integración, componen el método. El método se refiere al todo y está relacionado con el objetivo, el procedimiento es la parte que se adecua a las condiciones específicas en que se va desarrollando el método.

Producto: resultado concreto, observable y tangible de las actividades. Se logra por la ejecución de actividades y la aplicación de recursos.

Proyecto: secuencia de actividades que están conectadas entre sí, son efectuadas en un período de tiempo limitado y están dirigidas a generar un resultado único, pero bien definido.

Proyecto de desarrollo: proceso donde se dispone, en un periodo de tiempo y lugar concretos, un conjunto de recursos, esfuerzos y acciones con el propósito de transformar una situación existente a otra deseada, brindando para ello determinados productos, bienes y/o servicios.

Proyecto sostenible: modelo de desarrollo integral que procure en poblaciones y localidades donde actúa un mejoramiento y/o crecimiento armónico en las dimensiones económica, sociocultural y ambiental; a la vez que construya y/o consolide las capacidades (financieras, organizacionales, técnicas, materiales) que aseguren su vigencia en el tiempo.

Reclutamiento: conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización.

Reconocimiento: gratitud expresada por la organización en forma concreta ante el desempeño superior de personas o grupos en el desarrollo de sus tareas habituales o de otras especiales, en particular en este último caso, cuando la labor desarrollada se ha traducido en una reducción mensurable de los costos de no – calidad, vale decir, de todo aquello que agrega costo sin agregar valor.

Recursos humanos: conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.

Recursos materiales: materiales didácticos, las instalaciones físicas, la maquinaria, muebles, insumos, utensilios, etc. **Recursos técnicos:** Los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

Red comunicacional: relaciona las instituciones públicas, privadas e intermedias, para incrementar y optimizar el flujo de información necesaria para la implementación de las actividades conjuntas.

Redes del conocimiento: interacciones humanas en la producción, almacenamiento, distribución, transferencia, acceso y análisis de los conocimientos producidos por el hombre de manera sistemática (por la investigación) o por el interés personal o grupal por compartir datos de cualquier índole y a través de cualquier medio, generalmente

electrónicos; con el objeto de desarrollar sus capacidades de creación, entendimiento, poder, estudio y transformación de la realidad que lo rodea en un ámbito territorial y en un contexto económico social determinado.

Rentabilidad: relación entre los recursos utilizados y los beneficios generados.

Residuos sólidos urbanos: conjunto de materiales sólidos de origen orgánico e inorgánico que no tienen utilidad práctica para la actividad que lo produce, siendo procedente de las actividades domésticas, comerciales, industriales y de todo tipo que se produzcan en una comunidad, con la sola excepción de las excretas humanas. (NC-133, 2002, p. 5).

Resultados inmediatos: productos o servicios, tangibles o intangibles, que resultan directamente de la ejecución de actividades. Los resultados son alcanzados en el corto plazo.

Revisión: evaluación puntual de los avances alcanzados por un proyecto o programa o de un aspecto particular de un proyecto/programa. Por lo general es más informal que una evaluación, es interna y periódica.

Riesgos: obstáculos que ponen en peligro una planificación.

Sector público: está conformado por las empresas e instituciones que dependen del propio Estado en una economía nacional.

Sinergias: el sentido etimológico de la palabra hace referencia a la «cooperación». En la actualidad se relaciona para nombrar la acción de dos o más causas que su unión tiene un efecto mayor al que normalmente se obtendrían con los efectos de cada una por separado. Por lo que, podríamos considerarlas como la unión de los distintos intereses, objetivos y accionares de los actores locales para lograr el desarrollo del territorio.

Sistema: conjunto de elementos interconectados que está organizado de una forma coherente en torno a un objetivo. Un sistema es más que la suma de sus partes. Puede abarcar comportamientos dinámicos, adaptativos y de persecución de objetivos. En muchos casos abarca también comportamientos de autopreservación.

Sistema de información: procedimientos y programas diseñados, construidos, operados y mantenidos por personas con la intención de recoger, registrar, procesar, almacenar, recuperar y visualizar información (todo conocimiento o mensaje que puede utilizarse para aumentar las capacidades de decisión o acción).

Sistema de ciencia e innovación tecnológica: forma organizativa que permite la implantación en forma participativa de la política científica y tecnológica que el Estado cubano y su sistema de instituciones establecen para un período determinado, de

conformidad con la estrategia de desarrollo económico y social del país y de la estrategia de ciencia y tecnología que es parte consustancial de esta.

Sistema de Gestión de Capital Humano: sistema que integra el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de capital humano y externa con la estrategia de la organización, a través de competencias laborales, de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.

Sistémico: se refiere a lo relativo a un sistema, tomado en su conjunto y que sigue su lógica.

Sociedad del conocimiento: sociedades en la cual la importancia del conocimiento crece constantemente por su incorporación a los procesos productivos y de servicios, por su relevancia en el ejercicio de la participación popular en los procesos de gobierno y también para la buena conducción de la vida personal y familiar.

Sostenibilidad: es la resultante del desarrollo integral de los sistemas socioeconómicos y ambientales.

Supuestos: se refiere a hipótesis necesaria o condiciones que se deben cumplir para lograr un cambio.

Técnica: se le conoce también como herramienta. Es una operación del método que está relacionada con el medio que se utilice. Constituye una operación especial para recolectar, procesar o analizar información. La técnica se realiza bajo una orientación definida, para la obtención de un resultado esperado.

Territorio: porción de la superficie terrestre perteneciente a una nación, región, provincia, etc.

Tormenta de ideas: técnica de participación efectiva para generar ideas sobre una determinada cuestión. Aprovecha la capacidad de los participantes pues da la oportunidad a todos de opinar o sugerir ideas. Se le conoce también como lluvia de ideas.

Trabajo comunitario: proceso de transformación desde la comunidad: que implica desarrollo humano y que la comunidad sueña, planifica, conduce, ejecuta y evalúa con plena participación.

Trabajo en equipo: genera una notable cooperación, con la cual el resultado del trabajo grupal es más que la simple suma de los aportes individuales de los miembros. Produce además un elevado compromiso moral con la acción posterior, por haber participado los miembros en las decisiones tomadas.

Trazabilidad: origen documentado de las fuentes y de los responsables de la recolección de datos y otra información en un proyecto o programa.

Utilidad: calidad de útil. Provecho, conveniencia, interés o fruto obtenido de una cosa.

Valores: principios morales, éticos, patrióticos, de solidaridad humana; preferencias culturales; espíritu de sacrificio y actitudes psicológicas que guían los juicios de las personas y su comportamiento en función de un desempeño laboral superior y de los resultados de la organización.

Viabilidad: existencia o ausencia de condiciones prácticas, organizacionales y/o institucionales para la ejecución de una acción de desarrollo.

Visión: valores y aspiraciones genéricas de la organización.

Visualizar: técnica de exponer conocimientos a la vista de todas las personas involucradas en un proceso.

Vulnerabilidad: grado de exposición o fragilidad en que se encuentran las personas, animales, o cosas susceptibles de experimentar pérdidas, daños, sufrimientos, incluso la muerte en casos de producirse un desastre.

Referencias bibliográficas

ALARCÓN ORTIZ, R. Universidad socialmente responsable. *Conferencia inaugural 9no. Congreso Internacional Universidad*. La Habana: Félix Varela, 2014.

AÑORGA RUZ, J. *Glosario de Términos de la Educación Avanzada*. La Habana: Universidad de La Habana, 1999.

CAPOTE VARONA, J. *El glosario de términos. Un instrumento de la educación avanzada*. Tesis en opción al título de Máster en educación avanzada. La Habana: Instituto Superior Pedagógico «Enrique José Varona», 2000.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO GRIJALBO. España, 1997 [fecha de consulta: 11 julio 2020]. Disponible en: <https://www.iberlibro.com/Grijalbo-gran-diccionario-enciclopedico-ilustrado-color/22846025468/bd>.

DICCIONARIO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. España, 1985 [fecha de consulta: 11 julio 2020]. Disponible en: https://books.google.com/cu/books/about/Aristos.html?id=83KfAQAACAAM&redir_esc=y.

FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, J. L. Generador de glosarios de términos. *En Ciencia & Futuro*. Cuba: Instituto Superior Minero Metalúrgico, no. 1, vol.2, 2012.

GRAN DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA LAROUSSE EDITORIAL. España, 2016 [fecha de consulta: 11 julio 2020]. Disponible en: <https://www.larousse.es/libro/lengua-espanola/gran-diccionario-de-la-lengua-espanola-larousse-editorial-9788415411253/>.

OLIVEIRA OQUENDO, S. El Glosario como Propuesta Didáctica en el aprendizaje del léxico. Barcelona: Revista *Lingüística*, no. 13, 2013.

OSPINA MACHADO, D. El Glosario como estrategia didáctica [en línea]. Colombia, 2006 [fecha de consulta: 19 de agosto de 2020]. Disponible en: http://www.alyamiah.com/cema2/index.php?option=com_glossary&Itemid=83.

TEBÉ, C. Terminología: historia y organización [en línea]. Barcelona: Institut Universitari de Lingüística Aplicada, 2003 [fecha de consulta: 19 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://www.Universitatpompeu.com/Fabra/index.pdf>.

UNESCO. Conferencia mundial. La ciencia para el siglo XXI un nuevo compromiso [en línea] [fecha de consulta: 19 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://www.catunescomujer.org/conferencia-mundial-ciencia-para-el-siglo-xxi-por-un-nuevo-compromiso/>