

33

Fecha de presentación: abril, 2017

Fecha de aceptación: junio, 2017

Fecha de publicación: agosto, 2017

CONTRIBUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD EN PREPARACIÓN Y SUPERACIÓN DE CUADROS DEL ESTADO Y EL GOBIERNO. IMPACTO EN DESARROLLO LOCAL DE CIENFUEGOS

CONTRIBUTION OF THE UNIVERSITY IN THE PREPARATION AND OVERCOMING PICTURE OF THE CONDITION AND THE GOVERNMENT, HIS IMPACT IN CIENFUEGOS'S LOCAL DEVELOPMENT

MSc. Vivian Varens Albelo¹

E-mail: vvarens@ucf.edu.cu

Lic. Mónica Mayor Altuna¹

E-mail: mmayor@ucf.edu.cu

MSc. Luis Sarduy Avalo¹

E-mail: lsarduy@ucf.edu.cu

¹ Universidad de Cienfuegos. Cuba.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Varens Albelo, V., Mayor Altuna, M., & Sarduy Avalo, L. (2017). Contribución de la Universidad en la preparación y superación de cuadros del estado y el gobierno, su impacto en el desarrollo local de Cienfuegos. *Universidad y Sociedad*, 9(3), 214-218. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

El objetivo de la investigación es conocer la efectividad del diplomado de Administración Pública en el territorio de Cienfuegos y su impacto para el desarrollo local. El diplomado es la principal forma de capacitación de los funcionarios estatales en el país, a partir de lo establecido en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (LESPR). El Departamento de Dirección y Desarrollo Local (DDDL) dirige y controla la preparación de los cuadros y sus reservas en estudios de administración de negocios, en coordinación con los OACE y el gobierno de la provincia de acuerdo con la política trazada por el Estado. Debido a la cantidad de cursos impartidos existe necesidad de conocer cómo han influido en el comportamiento y desarrollo de los diplomantes. Los involucrados en este proceso se han interesado en realizar un estudio para observar el impacto de las investigaciones realizadas por ellos en los en la localidad, sin embargo, no existen indicadores cuantitativos ni cualitativos que midan este impacto. Para la realización de este trabajo se utilizan técnicas de estudio general y documental. Como resultado se evalúan las acciones de superación para corregir y planificar cursos.

Palabras clave: Capacitación, directivos, medición de impacto, desarrollo local.

ABSTRACT

The objective of this investigation is to know the effectiveness of the graduate of public administration in the territory of Cienfuegos and your impact for the local development. These is the main form of training of the state officials in the country at present, as of it established in the lineaments of the economic and social politics of the match and the revolution (LESPR). The department of direction and develop premise (DDDL) directs and controls the preparation of the squares and your reserves in studies of administration of businesses, in coordination with the OACE and the government of the province of accord with the politics drawn for the state. Due to the large quantity of courses that have imparted, exists a need of knowing how have influenced the same in the conduct and develop of the cursistas, for which all involucrate in this process have been of interest in carrying out a study to observe the impact of each of the investigations carried out for them/it in the in the location, however not exist quantitative indicators nor qualitative that measure this impact. For the realization of this work use techniques of general and documentary study, [muestreo], document analysis and calculation of interests. As a result, they evaluated to him the actions of surmourning permitting correct and plan efficient courses.

Keywords: Training, directives, measurement of impact, develop premise.

INTRODUCCIÓN

La necesidad de superar a los cuadros está dada por la falta de conocimientos que en ocasiones muchos dirigentes poseen. A veces la voluntad o la capacidad de liderazgo no son suficientes, se necesitan conocimientos y herramientas que en ocasiones son adquiridas de manera empírica y entorpecen o demoran un eficiente y eficaz trabajo, hacen que no se cumpla con las expectativas del país y de la localidad. Las empresas, unidades u organismos no se pueden ver como un ente aislado sino en constante intercambio con el medio que les rodea, de él se nutre y para él produce o presta servicios, le dan una responsabilidad social.

Las herramientas puestas en manos de los cuadros que han egresado de los diplomados de Administración Pública incluyen módulos de economía, innovación y problemas medio ambientales. Se les exige buscar la respuesta a problemáticas de sus organismos y comunidades, sin embargo a pesar del impacto social que pudieran tener muchas se quedan sin socializar, se necesita conocer cuántos de estos proyectos se han aplicado y si el impacto fue el esperado.

La capacitación conlleva además a gastos para las organizaciones y para aquel que la recibe. Una inadecuada capacitación o la no puesta en práctica de los conocimientos recibidos pueden llevar a que la organización incurra en gastos innecesarios, por esto se hace necesario medir el impacto de la capacitación para la sociedad, para la empresa y para el individuo en sí.

Se persigue que el proceso de capacitación sea visto como un sistema y que el diseño realizado se pueda aplicar sin importar el escenario futuro que se presente al evaluar los resultados de dicho proceso y su repercusión en la localidad. Esto fundamenta la determinación del impacto de la capacitación en el Diplomado de Administración Pública para cuadros del Estado en el desarrollo económico local en Cienfuegos.

DESARROLLO

La capacitación constituye una inversión, debe reportar determinados beneficios que deben ser cuantificados de alguna manera. En cada Diplomado de Administración Pública, el Estado espera que los cuadros presenten en sus tesis problemas reales de los organismos, que den soluciones con soporte científico a cada uno. Sin embargo se desconoce el resultado de estos proyectos una vez concluidas las ediciones.

Se invierten recursos humanos y materiales para lograr un desempeño más eficiente y eficaz en el trabajo de sus dirigentes, se debe revertir estos esfuerzos en resultados positivos en cada organismo y comunidad donde ejercen sus funciones, se debe influir en el crecimiento y desarrollo económico.

Teniendo en cuenta los gastos en los que incurre una empresa, en dinero y tiempo, al capacitar a su personal, es necesaria una estrategia de capacitación, la cual debe centrarse en el impacto que genera en la empresa. Se necesita medir para conocer los resultados de la capacitación, así como la mejora continua del curso. La evaluación constituye un aspecto crítico del proceso de capacitación ya que normalmente, la satisfacción expresada por los participantes, con la evaluación de reacción, resulta insuficiente y se debe realizar una evaluación posterior en el lugar de trabajo para verificar los resultados.

Existe el llamado boom de la gestión del conocimiento, es una necesidad porque la sociedad, al igual que todo a su alrededor, se desarrolla y cambia. Esto ha llevado a realizar procedimientos para medir el impacto de la capacitación de cuadros en la provincia, pero no solo en el marco del individuo, se necesita saber cuán efectivos son los diplomados a partir de resultados palpables en la población. De valoraciones positivas o no dependen las futuras ediciones de los diplomados de Administración Pública. Los recursos se contemplan en el proyecto de investigación Perfeccionamiento de la gestión de gobierno local de la Universidad de Cienfuegos.

A pesar de la importancia de la medición del impacto de la capacitación, en Cuba, como en muchos países del mundo, existen pocas investigaciones con respecto a este tema. Se ha visto un renovado interés por parte del Ministerio de Educación Superior (MES), de los implicados en este tema, de hacer estudios sobre el impacto de la capacitación de sus cuadros y reservas.

Se mide el impacto superación de cuadros y administración pública, cómo se implican en el desarrollo local. La cooperación internacional para el desarrollo (CID) en relación con la gestión del desarrollo local, define las acciones que promueven el desarrollo de los llamados países subdesarrollados desde los países industrializados y que incluyen transferencias de recursos, especialmente financieros. Comprende el conjunto de actuaciones, realizadas por actores públicos y privados, entre países de diferente nivel de renta, con el propósito de promover el progreso económico y social.

Se apoya en mecanismos en los que el Estado a escala local ha jugado diferentes roles, los gobiernos locales van a la búsqueda de estrategias y soluciones a los

problemas que les plantea el desarrollo a esta escala. Hacer conjugar los intereses internacionales y globales de actores, las particularidades nacionales y locales, la diversidad institucional, de escenarios, diferencias culturales, de gestión y percepción de los riesgos y potencialidades, pueden hacer que la cooperación internacional y la gestión del desarrollo local se hallen en una dinámica de encuentros y desencuentros y una de las vías para lograrlo es a través de la gestión de proyectos.

Es evidente la relación entre administración pública y desarrollo local, pero se necesita de decisores de financiamiento, de líderes con conocimientos de empresas, con responsabilidad social. El Estado pone en manos de los administradores públicos a través de los diplomados las herramientas para dirigir y liderar proyectos de desarrollo local, aunque desconoce si los proyectos llevados a cabo han cumplido las expectativas esperadas por la provincia de Cienfuegos.

Se necesita aunar los directivos de la administración pública con las empresas del territorio, exigir para que cumplan un plan con el territorio y para que se haga efectivo. A partir de la consulta de bibliografías se encontraron diferentes resultados:

- Determinación de indicadores para valorar el impacto de la capacitación el territorio de Ciego de Ávila, de Pérez Martínez, et al., (2007).
- Diseño e implementación de un modelo para la evaluación del impacto de la en materia de propiedad industrial, de Rodríguez González, Especialista de Propiedad Industrial Centro de Información y Gestión Tecnológica, de Matanzas.
- La capacitación gerencial y su impacto en la empresa, de Ramírez García y García.
- Procedimiento para la evaluación del impacto de la capacitación de los cuadros y sus reservas, de Alonso García.
- Medición del impacto de los planes de preparación y superación de cuadros en Cienfuegos, de Varens Albelo.

El procedimiento escogido como base para medir la capacitación de cuadros en los diplomados y su impacto en el desarrollo local es de Varens Albelo por contar con tres fases que se pueden modificar según las variables escogidas y son flexibles de aplicar en otros escenarios como las comunidades.

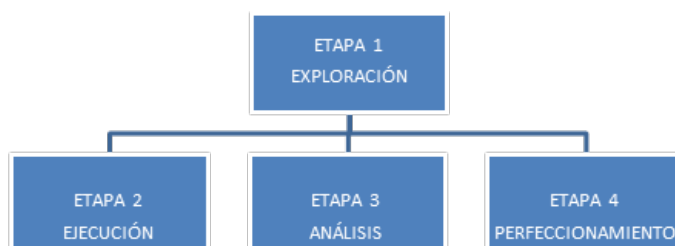


Figura 1. Procedimiento para medir el impacto de la capacitación de cuadros en los diplomados y en el desarrollo local

Etapa I:

Exploración: se propone conocer la aplicación del procedimiento de identificación de necesidades de preparación y superación, se hace necesario realizar tres pasos:

Paso 1: verificación de las competencias directivas.

Se realiza una revisión documental de los expedientes de los cuadros y reservas a estudiar; la documentación del Órgano de Cuadro de la entidad, se chequea la existencia de los perfiles de competencias directivas, según las exigencias del sistema de preparación y superación de cuadros de la provincia; diagnóstico actualizado de las competencias del cuadro, identificación de las necesidades de capacitación individual.

Paso 2: comprobación del plan integral de desarrollo individual.

Se chequea la existencia de los planes de capacitación de cada cuadro a estudiar, que estén de acuerdo con las necesidades de desarrollo y formación de competencias directivas según se diagnosticó, si están insertados con las acciones de preparación y superación del sistema provincial y que esté firmado por los implicados.

Paso 3: chequeo de la realización de las acciones de capacitación

Esta fase de exploración la realiza el Departamento de Cuadros de los gobiernos provinciales y municipales en conjunto con los departamentos de cuadros de los organismos, encargados de llevar los planes de capacitación. Se incluyen en las encuestas los temas relacionados con la eficacia de los servicios y bienes que se brindan, el banco de problemas del territorio.

Se efectúa entrevistas a los directivos y al encargado del órgano de cuadros acerca de acciones de capacitación, se verifica con la revisión de documentos e informaciones, la ejecución de las acciones planificadas y se aplica una encuesta para conocer el grado de participación de los cuadros en la proyección de los planes y el criterio acerca de las acciones recibidas.

Para la realización se utiliza la escala ordinal de tipo Likert, consta de 8 preguntas que recogen aspectos relacionados con el nivel de satisfacción de los subordinados y el territorio. Este cuestionario se encuentra conformado por dos variables, siete preguntas relacionadas con el conocimiento y participación en el proceso de planificar acciones de capacitación y con el nivel de satisfacción.

Se utiliza el software estadístico SPSS V.15 en la opción Escala, se obtiene la fiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, estadísticos de fiabilidad, Alfa de Cronbach N de elementos, 7838. Considerando los resultados obtenidos, el coeficiente calculado es mayor que 0,7 por lo que el instrumento se considera fiable.

Etapa II:

Selección de indicadores: se determinan los de medición de impacto atendiendo a las dimensiones y variables definidas.

Paso 1: determinación de los indicadores de medición de las acciones de capacitación y su impacto en el territorio.

La universidad tiene la responsabilidad de velar porque los temas de capacitación respondan al contexto en que vive el país, a las necesidades de los cuadros, al banco de problemas del territorio. Los indicadores deben contemplar un análisis de la entidad objeto de estudio acerca de su actividad comercial o productiva para determinar los indicadores de medición de los planes de capacitación de los cuadros y su relación con el territorio, toma como patrón tipo las dimensiones y variables declaradas.

Se consideran tres dimensiones atendiendo a la clasificación de Gálvez (2004): dimensiones económicas, técnicas-profesionales (denominada profesional-personal) y las personales (denominada organizacionales).

Se definen variables que son los grupos de competencias directivas trabajadas en la provincia para identificar necesidades de preparación y superación de los cuadros, para la formación y desarrollo de competencias (competencias estratégicas, competencias de eficacia personal) y para cada una de ellas se puntualizan indicadores cualitativos y cuantitativos, tangibles e intangibles.

Se anexan otros que midan el nivel de satisfacción de la población para la que producen o dan servicios, permiten medir el aporte en cantidad y calidad de los organismos de la administración al desarrollo local. Se consideran indicadores de efectividad (impacto): miden satisfacción de necesidades, según clasificación dada por Gutiérrez (2011).

Etapa III

Medición y análisis de los resultados: se mide impacto de las acciones de capacitación y se realiza un análisis de sus resultados como monitoreo de la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades directivas para mejorar desempeño dentro y fuera de la entidad.

Paso 1: determinación del impacto de la capacitación recibida, como elemento distintivo, las valoraciones se obtienen de la información suministrada por otros directivos, trabajadores de la entidad y de las entrevistas y cuestionarios a la población o comunidad en la que influye directa o indirectamente.

Se aplica una encuesta para obtener los indicadores cualitativos e intangibles. Los encuestados (subordinados) emiten criterios sobre aprovechamiento, contribución y la calidad de los contenidos y conocimientos adquiridos por los cuadros en las acciones de capacitación recibidas y el desempeño del mismo, la eficiencia y eficacia lograda por el organismo una vez egresado del diplomado. El resultado se procesa en el programa estadístico SSPS Versión 15.

En el cálculo de la confiabilidad del cuestionario este resulta aceptable, pues el Alfa de Cronbach es de 0,783. El supuesto de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin se cumple, pues es mayor que 0,5 ($KMO = 0,571$), indica la relación existente entre las variables. Se cumple el supuesto de la prueba de esfericidad de Bartlett pues la significación asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05), existe correlación entre las variables.

Por otra parte la obtención de los indicadores cuantitativo-tangibles se ejecuta por una revisión documental y con ello un análisis porcentual y de tendencia de los datos demandados. Este análisis se realiza comparando dos períodos: el antes y el después de recibir las acciones de capacitación.

Paso 2: seguimiento de resultados-acciones

Se exponen los resultados del análisis de los indicadores a través de un informe al Consejo de Dirección y se proponen mejoras en la planificación de acciones de capacitaciones futuras, acciones de capacitación que tributen al desarrollo local, acciones que involucren al organismo con su territorio, los planes de capacitación se dirigen a la solución de problemas de la localidad, a la satisfacción de esa población más cercana y que contribuya con sus potencialidades a cada organismo.

CONCLUSIONES

La capacitación de cuadros y su impacto en el desarrollo local permite conocer la efectividad de los diplomados. Una vez que las empresas y administradores públicos sean más eficientes y eficaces al satisfacer al territorio, retribuye al Estado los gastos financieros como de recursos humanos, una inversión para revertir estos esfuerzos en resultados positivos en cada organismo y comunidad donde ejercen sus funciones, influye en el crecimiento y desarrollo económico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdala, E. (2004). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Montevideo: Cinterfor.
- Alonso, Y. (2008). Procedimiento para la evaluación del impacto de la capacitación de los cuadros y sus reservas. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
- Añorga, J. (1997). La evaluación formativa de la educación de avanzada. La Habana: ISPEJV.
- Baker, J. (2000). Evaluación del impacto de los proyectos de desarrollo en la pobreza: Manual para profesionales. Recuperado de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/974581468278042080/Evaluacion-del-impacto-de-los-proyectos-de-desarrollo-en-la-pobreza-manual-para-profesionales>
- Cantú, H. D. (2001). Desarrollo de una cultura de calidad. México: McGraw-Hill
- Esquivel García, R. (2003). Definición de evaluación de impacto. La Habana: Pueblo y Educación.
- Esquivel García, R. (2008). Procedimiento que permita evaluar el impacto de la capacitación en las empresas de la subordinación local sobre el desarrollo individual, organizacional y local dentro de la sociedad del conocimiento para contribuir al mejoramiento de la calidad del proceso de capacitación. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 99, Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/reg.htm>
- Oszlak, O. (1999). Quemar las naves. Aportes. Revista de la Asociación de Administradores Gubernamentales, 6(14).
- República de Cuba. Consejo de Estado. (2010). Estrategias Nacionales de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas. La Habana: Consejo de Estado.

República de Cuba. Partido Comunista de Cuba. (1976). Informe Central Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana: PCC.