

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS ACTORES LOCALES SOBRE DESARROLLO LOCAL. EJEMPLO DE ESTUDIO EN LA PROVINCIA GRANMA

Ms.C José Martínez Martínez¹Ms.C Cristina Esperanza Castro Quesada²Ing. Ana Lisandra Ramón Téllez³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José Martínez Martínez, Cristina Esperanza Castro Quesada y Ana Lisandra Ramón Téllez (2021): "Procedimiento para la gestión del conocimiento de los actores locales sobre desarrollo local. Ejemplo de estudio en la provincia Granma", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 18 (p.p. 1-13, abril 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/18-abril2021/desarrollo-local-granma>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, elaborar un procedimiento para la gestión de la capacitación de los actores locales para el desarrollo local en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur que fortalezca la gestión del conocimiento. Los métodos y técnicas de investigación como el histórico y lógico, la encuesta, la revisión documental permitieron fundamentar científicamente el objeto de investigación y determinar el comportamiento y las regularidades del proceso. La bibliografía consultada, permitió realizar la sistematización de los fundamentos teóricos sobre la gestión del conocimiento, que sustentan su relación con la capacitación de los actores locales en temas vinculados al desarrollo local. El diagnóstico realizado reveló el estado actual de la gestión de la capacitación de los actores locales para el desarrollo local en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur en la provincia Granma. Se evidencia un bajo nivel de conocimiento relacionado con el desarrollo local por parte de los actores locales, así como las vías para gestionarlo. El procedimiento elaborado constituye una herramienta teórico- metodológica de consulta permanente que permitirá el seguimiento, actualización y aplicación de los conocimientos, que fortalecerá la capacitación de los actores locales en temas relacionados con el desarrollo local en la demarcación territorial del Consejo Popular Jiguaní Sur en la provincia Granma, el cual implica las fases de diagnóstico, organización, planificación, implementación, control y evaluación. Se

¹ Universidad de Holguín, jmartinezm@uho.edu.cu, Cuba

² Universidad de Holguín, ccastroq@uho.edu.cu, Cuba

³ Universidad de Holguín, aramont@uho.edu.cu, Cuba

establecieron indicadores para evaluar la eficacia del impacto del procedimiento. La valoración por parte de los actores locales en dicha demarcación, a través del método de evaluación por criterio de usuario demuestra la calidad de la propuesta, al evidenciar consenso en cuanto a su estructura, importancia práctica de su aplicación, factibilidad y pertinencia.

Palabras claves: desarrollo local; actores locales; capacitación; gestión del conocimiento.

PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF THE KNOWLEDGE OF LOCAL ACTORS ON LOCAL DEVELOPMENT. EXAMPLE OF A STUDY IN GRANMA PROVINCE

Abstract

The objective of this research is to develop a procedure for the of training management of local actors for local development in the demarcation of the Jiguaní Sur People's Council strengthens their knowledge management. Research methods and techniques such as historical and logical, the survey, and the documentary review allowed to scientifically based the object of research and determine the behaviour and regularities of the process. The bibliography consulted allowed the systematization of the theoretical foundation on knowledge management, which underpin its relationship with the training of local actors on issues related to local development. The diagnosis made revealed the current state of training management of local actors for local development in the demarcation of the Jiguaní Sur People's Council in the province Granma. There is a low level of knowledge related to local development by local actors, and the ways to manage it. The elaborated procedure constitutes a theoretical-methodological tool permanent consultation that will allow tracking, updating and aplicación of knowledge that will strengthen the training of local actors on issues related to local development in the demarcation of Jiguaní Sur People's Council in the province Granma, which involves the stages of diagnosis, organization, planning, implementation, monitoring and evaluation. Indicators were established to assess the effectiveness of the impact of the procedure. The valuation by local actors in the above mentioned territory, through the evaluation method of user criteria proves the quality of the proposal, by showing consensus regarding its structure, practical importance of the application, feasibility and relevance.

Keywords: local development; local actors; training; knowledge management

Introducción

El desarrollo social, económico y cultural del mundo impone a los países, comunidades e instituciones la gestión del conocimiento como vía para preservar y alcanzar las metas y aspiraciones, es así que el conocimiento se convierte en la más importante actividad humana, en el caso cubano, en la actualidad es una importante arista para el desarrollo local, autores representativos de su estudio y aplicación en el contexto local cubano lo constituyen los trabajos de Boffill, (2008); Boffill, (2010); y Núñez, Montalvo, y Pérez, (2006).

La función social del conocimiento tiene su expresión en la articulación de los actores, es bidireccional, parte de que todos tienen conocimientos, pero sus nexos son posibles en las redes sociales, en el sistema de relaciones que se alcance, donde se produce el diálogo entre los

diferentes saberes a partir de la conexión entre los actores que tienen las necesidades y quienes poseen los conocimientos socialmente relevantes, de acuerdo con los imperativos contextuales (Núñez, 2010).

Por otra parte la gestión del conocimiento es definida por Núñez (2010) como: "La capacidad para identificar necesidades de conocimiento asociadas a problemas sociales y evaluarlas; buscar, producir, transferir, diseminar, aplicar conocimientos, tecnologías, que sirvan para atender esas necesidades sociales del más diverso carácter"(p.26).

La revisión bibliográfica realizada acerca de las tendencias internacionales y nacionales más representativas sobre la gestión del conocimiento permite plantear que este proceso puede aplicarse en el desarrollo local, a través del despliegue de dimensiones como pueden ser las determinadas por Roberto Garcés en su tesis doctoral, y este autor asume: la identificación, adquisición, desarrollo, difusión, utilización y retención (Garcés, 2013).

Para otros autores, la gestión del conocimiento implica la creación, identificación, adquisición, almacenamiento, compartición y aplicación del conocimiento, la cual en el contexto local propicia la colaboración en la identificación de problemas locales, identificación de personas u organizaciones que aporten el conocimiento y la construcción de nexos y redes, según (Bofill et al, 2014).

Castillo (2011) expresa que los actores locales son los sujetos individuales o colectivos (líderes locales: formales e informales, instituciones y organizaciones locales, actores externos al espacio local, comunidad o población residente), que constituyen los elementos claves en la formulación, aprobación, implementación, control y evaluación de los diferentes procesos de desarrollo en el nivel local. (Castillo, 2011).

Al poner en marcha procesos de desarrollo local se generan cambios y resignificaciones de los actores locales. Se hace necesario entonces, la capacitación de los actores locales aspecto elemental para el desarrollo local, que facilite el análisis continuo en la formación del actor local, propiciando las herramientas que le permitan un mayor acercamiento a las problemáticas del entorno donde interviene, lo que influye en una transformación cualitativa para su desarrollo como sujeto protagonista de los cambios en el entorno local.

El desarrollo local en Cuba constituye un complemento necesario para las políticas y objetivos nacionales. Las iniciativas de desarrollo local deben buscar un mayor protagonismo en los actores locales e ir a la búsqueda de soluciones a sus propios problemas. La actual coyuntura económica nacional, unida a los impactos derivados del despliegue de los procesos de la económica internacional, provoca un conjunto de situaciones complejas y diferenciadas en el ámbito local.

Los estudios realizados por el autor sus vivencias y los instrumentos empíricos y teóricos aplicados ofrecieron un grupo de problemáticas que se declaran a continuación:

En Cuba el nuevo sistema electoral está diseñado de manera tal que cada cinco años se realizan elecciones, donde son elegidos los delegados a las asambleas municipales, los cuales forman parte de los actores locales y esencialmente los que deben controlar y organizar el trabajo cohesionado del resto de los actores en las demarcaciones territoriales. Por tanto una vez concluido ese tiempo, pueden ser elegidos nuevos delegados los que en su mayoría carecen de una capacitación respecto a su labor para incidir en el desarrollo local de su demarcación territorial.

En la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur en la provincia Granma, es insuficiente la preparación que poseen los actores locales con respecto a su desempeño para incidir en el desarrollo local de su territorio, lo que trae como consecuencia, el cumplimiento de sus funciones de manera ineficiente y la falta de integración de todos los factores del territorio para el logro de objetivos comunes al mismo.

Los miembros del consejo popular no han recibido la suficiente capacitación que les permita liderar el proceso de desarrollo en su territorio. En la actualidad los procedimientos seguidos limitan a sus actores la gestión del conocimiento necesario para su capacitación en temas relacionados con el desarrollo local. Sumado a esto se tiene la problemática respecto a la información sobre desarrollo local, que en su mayoría se encuentra dispersa, dificultando aún más la capacitación de estos actores locales, los cuales cumplen otras funciones en la sociedad en diferentes ramas.

En correspondencia con lo antes expuesto se formula **como problema científico** ¿Cómo contribuir, a la gestión de la capacitación para el desarrollo local de los actores locales?

Objetivo General: Elaborar un procedimiento para la gestión de la capacitación para el desarrollo local de los actores locales en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur en la provincia Granma.

Hipótesis: Si se elabora un procedimiento, se contribuirá a la gestión de la capacitación de los actores locales para el desarrollo local en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur en la provincia Granma.

Metodología

Para la realización de la investigación se seleccionó la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur perteneciente al municipio Jiguaní en la provincia Granma. La población de la investigación fue definida entre los actores locales de la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur compuesta por: 9 miembros del consejo popular; 15 coordinadores de Zonas de Comité de Defensa de la Revolución (CDR); 11 secretarías de Bloques de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC); 14 organizaciones de bases de la Asociación de Combatientes de la Revolución Cubana (ACRC); 2 organizaciones de bases del Partido Comunista de Cuba (PCC), para un total de 51 actores.

Para la selección de la muestra, se utilizó la expresión de cálculo de tamaño de muestra para poblaciones finitas y variables cualitativas como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \alpha / 2 \cdot P \cdot q}{d^2 + (N - 1) + Z^2 \cdot \alpha / 2 \cdot P \cdot q}$$

Donde:

N: tamaño de la población.

α : Nivel de significación o Probabilidad de error.

d: error en el muestreo.

P: proporción de éxito en el objeto de estudio.

q: complemento $P+q=1$

Utilizando la expresión antes señalada, se calculó el tamaño de muestra considerando los siguientes datos: N: 51; $\alpha = 0,05$ (5%) o confiabilidad del 95%; d: 0,10 (10%); P: 0,50; q: 0,50.

Como resultado de la aplicación del método se escogió como muestra un total de 34 actores locales. Se aplicaron métodos y técnicas de investigación para la recogida de información sobre la gestión del

conocimiento de los actores locales de la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur para su capacitación sobre desarrollo local. Se inició con la entrevista, al Presidente del Consejo Popular, a los dirigentes municipales de los (CDR), la (FMC), la (ACRC), y el funcionario del Comité Municipal del (PCC) que atiende los núcleos de zona en la demarcación territorial, lo que permitió determinar la cantidad de organizaciones de base y su membresía, existentes en la demarcación territorial Jiguaní Sur.

La encuesta fue aplicada a los 34 actores individuales entre los que se encontraban, coordinadores de zonas de CDR, secretarías de bloques de la (FMC), presidentes de organizaciones de bases de la (ACRC), secretarios de núcleos de zonas del PCC, y miembros del consejo popular con el fin de conocer la capacidad de gestión del conocimiento para la capacitación de los actores locales de la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur sobre desarrollo local. La observación participante fue empleada, con la peculiaridad de la participación del investigador quien fue miembro de la comunidad y actor local.

El análisis de documentos, estuvo concentrado en las actas y planes del consejo popular y los núcleos de zona del (PCC) en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur.

El proceso para la valoración del procedimiento se realiza por el método criterio de usuarios. El criterio de usuario, es entendido como método que se estructura a partir de la comprensión subjetiva de la realidad, basándose en el conocimiento y juicio de sujetos sometidos a diferentes grados de implicación con el resultado científico. El mismo, es considerado como un método de naturaleza empírica en la cual a través de los criterios de sujetos beneficiarios directo de una propuesta o resultado científico permiten valorar la factibilidad o viabilidad de su implementación en los contextos sociales. (Nápoles, 2016).

En relación con el término usuario Fleitas, Mesa y Guardo (2013), expresan dos enfoques en correspondencia con el grado de implicación de los sujetos requeridos para emitir sus criterios sobre el resultado científico; estos enfoques son: usuario introductor y usuario receptor.

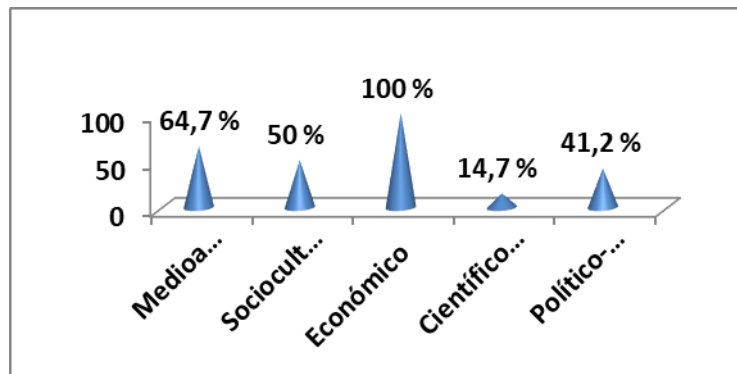
En esta investigación se denomina a las opiniones que emiten los actores locales de la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur que se convierten en usuarios o beneficiarios directos del procedimiento, que estarán responsabilizados con su aplicación. El objetivo del instrumento es constatar la factibilidad y pertinencia del procedimiento, así como inferir juicios y arribar a conclusiones sobre la propuesta.

Análisis de los resultados

Los principales resultados de la encuesta aplicada revelan que el reconocimiento de la relación de aspectos como el medioambiental, el sociocultural, económico, científico –tecnológico y el político-social, con el desarrollo socioeconómico local del territorio se comportó como se muestra en la figura No. 1.

Figura No.1:

Relación que establecen entre el desarrollo socioeconómico local y sus dimensiones los actores locales.



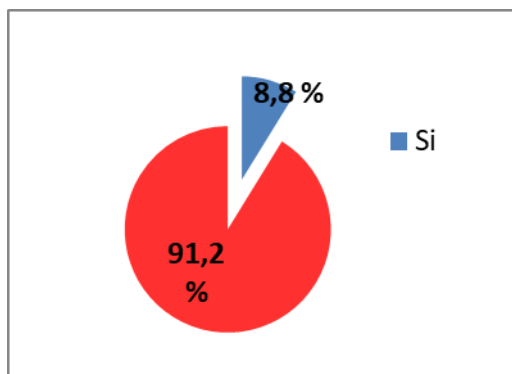
Lo anterior muestra la tendencia predominante a relacionar el desarrollo local con el aspecto económico y el desconocimiento de otras dimensiones importantes para lograr un desarrollo socioeconómico sostenible.

El por ciento de actores encuestados sobre lo que debe hacer para gestionar el conocimiento que necesita para desempeñar su labor en relación con el desarrollo socioeconómico local de su comunidad es bajo, solo el 11.8 % respondió de manera positiva, mientras el 88.2 % manifestó no conocer la manera de gestionar ese conocimiento.

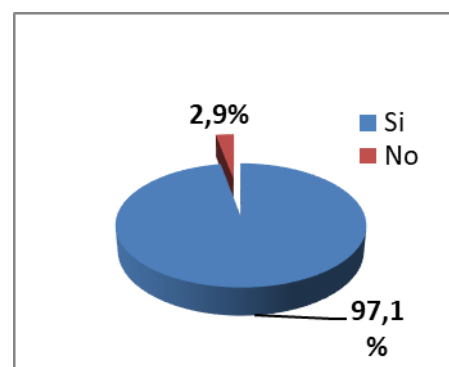
Otros datos interesantes resultan los relacionados con la cantidad de actores capacitados (figura no. 2a), y la disposición a recibir capacitación (figura no. 2b), en temas que les permitido aportar al desarrollo socioeconómico de su localidad.

Figura No.2:

Estado actual de la capacitación de los actores locales. a) cantidad de actores capacitados. b) disposición a recibir capacitación.



a)



b)

Los gráficos muestran que solo un bajo por ciento de la muestra ha recibido alguna capacitación por diferentes vías, y la disposición de un mayor por ciento a ser capacitados.

La guía de observación participante y el análisis documental fueron instrumentos aplicados en tres escenarios claves dentro de la demarcación del consejo popular. El primero correspondió a las

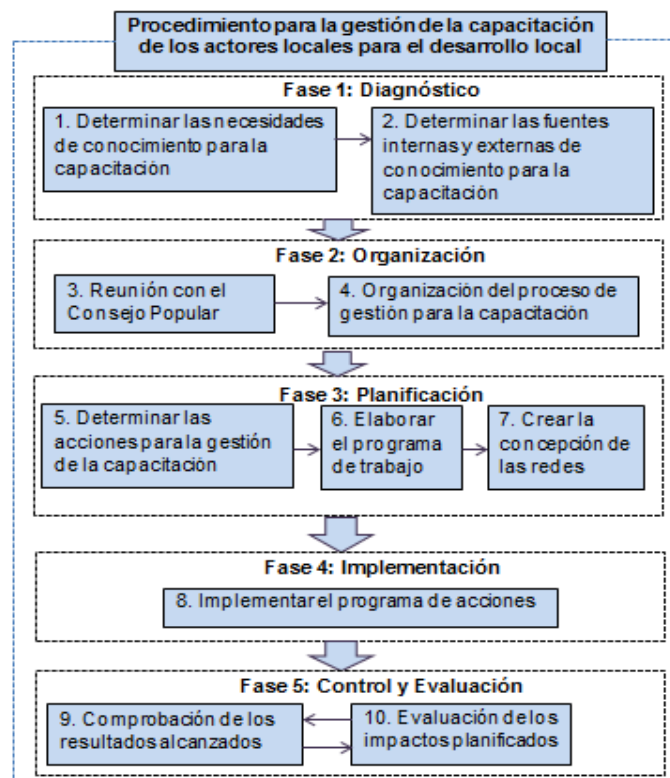
reuniones de trabajo del Consejo Popular de la demarcación territorial Jiguaní Sur, el segundo a las reuniones de rendición de cuentas de los delegados ante sus electores, y tercero las reuniones de las organizaciones de base de la ACRC, CDR y núcleo del PCC, obteniéndose los siguientes resultados:

- En las reuniones del Consejo Popular no se trata la necesidad de capacitar a los actores, en el conocimiento sobre desarrollo local, y cómo gestionar ese conocimiento.
- Las reuniones de rendición de cuentas de los delegados ante sus electores el pensamiento de los comunitarios sigue siendo el de esperar por las respuestas y las acciones del municipio, para resolver los problemas de la comunidad, aun cuando existe potencial endógenas en la localidad para resolverlos.
- Las organizaciones sociales y de masas de la demarcación, en sus reuniones se enmarcan en las orientaciones de sus direcciones municipales, para el desarrollo de actividades que garanticen el apoyo político básicamente.

La propuesta de procedimiento define 5 fases y 10 pasos fundamentales, (figura no 3.)

Figura No. 3:

Esquema del procedimiento para la gestión de la capacitación.



Elaboración propia.

Fase I: Diagnóstico.

Objetivo: Determinar las necesidades de conocimiento para la capacitación para el desarrollo local de los actores locales en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur, así como las fuentes internas y externas que puedan proveer dicho conocimiento.

Orientaciones metodológicas:

En esta fase se proponen dos pasos fundamentales:

1. Determinar las necesidades de conocimiento para la capacitación para el desarrollo local
2. Determinar las fuentes internas y externas del conocimiento para la capacitación para el desarrollo local

Paso 1- Determinar las necesidades de conocimiento para la capacitación para el desarrollo local.

Este primer paso del diagnóstico resulta muy importante dentro del procedimiento para la gestión del conocimiento para la capacitación para el desarrollo local, pues los datos e información que se obtengan con la aplicación de los instrumentos de investigación que se elaboren, constituyen la base para desarrollar el segundo paso del diagnóstico y las siguientes fases. En este sentido, independientemente a todos los actores involucrados en este proceso, lideran el mismo el Presidente del Consejo Popular con el resto de los miembros del consejo.

Paso 2- Determinación de las fuentes internas y externas del conocimiento para la capacitación para el desarrollo local.

El segundo paso estará muy relacionado con el primero, pues las necesidades de conocimiento detectadas en ese primer paso, determinarán el estudio a realizar sobre las fuentes tanto internas como externas, que pueden proporcionar dicho conocimiento. Este estudio debe abarcar en lo interno a la demarcación territorial Jiguaní Sur, y en el ámbito externo incluye el resto del municipio más el territorio de la provincia y el país.

Información de salida de la fase: Las necesidades de conocimiento para la capacitación para el desarrollo local y las fuentes que puedan proporcionar esos conocimientos para la capacitación de los actores locales.

Fase II- Organización

Objetivo: Realizar la primera valoración de la información obtenida a partir de la aplicación de los instrumentos del diagnóstico para organizar las acciones a ejecutar.

Orientaciones metodológicas:

En esta fase se proponen dos pasos fundamentales:

1. Reunión con el Consejo Popular.
2. Organización general del procedimiento de gestión de la capacitación.

Paso 1- Reunión con el Consejo Popular.

Teniendo en cuenta que el Consejo Popular, es el órgano que representa al estado a este nivel, dirige y controla todas las actividades en su demarcación territorial, será el encargado como planteamos en la fase anterior, de organizar y coordinar el trabajo con los demás actores locales involucrados. Se recomienda invitar especialistas en el tema, fundamentalmente investigadores de la universidad que puedan asesorarlos en este proceso.

Paso 2- Organización general del procedimiento de gestión de la capacitación.

Es muy importante que en este paso, en un primer momento se determinen las acciones generales correspondientes a la elaboración del procedimiento, así como crear los grupos de trabajo que serán quienes ejecuten dichas acciones según su distribución.

Posteriormente todos los actores involucrados en este proceso, una vez organizados por grupos de trabajo se reunirán para seleccionar el jefe del grupo y planificarán las posibles acciones a realizar

previo a la próxima reunión, cuya fecha se establecerá con el consenso de todos los grupos, donde se cumplirá con la tercera fase.

Información de salida de la fase: Las acciones generales de organización y la conformación de los grupos de trabajo para la elaboración del procedimiento.

Fase III: Planificación.

Objetivo: Elaborar el programa de trabajo con acciones específicas para la gestión de la capacitación necesaria, según el diagnóstico realizado anteriormente.

Orientaciones metodológicas:

En esta fase es importante definir las acciones encaminadas a la gestión de la capacitación de los actores locales en la demarcación. También se requiere definir las fuentes que proporcionarían ese conocimiento, las vías para acceder a ellas y la coordinación para un trabajo colaborativo.

Para lograr el objetivo de esta fase se desarrollan tres pasos:

1. Determinación de las acciones para la gestión de la capacitación.
2. Elaborar el programa de trabajo.
3. Crear la concepción de las redes para la gestión de la capacitación.

A continuación se realiza la descripción detallada de cada paso.

Paso 1- Determinación de las acciones para la gestión de la capacitación.

Este paso tiene como antecedente el diagnóstico, pues según los resultados del diagnóstico se pueden efectuar valoraciones sobre las alternativas o decisiones a tomar, que serán las que servirán de base para formular las acciones para la gestión de la capacitación y alcanzar los objetivos planificados.

En este sentido, es necesario identificar en el momento del análisis cada necesidad de conocimiento para la capacitación, las posibles soluciones que se les pudieran dar con el aprovechamiento de las fuentes que en el marco interno de la demarcación existan, en otro grupo definir aquellos conocimientos para la capacitación que requieran buscar solución en fuentes externas.

De este análisis quedarían definidas las siguientes acciones generales:

- 1- Definir las necesidades de conocimientos para la capacitación.
- 2- Localizar las fuentes para obtener el conocimiento para la capacitación que se necesita.
- 3- Determinar las vías para acceder a esas fuentes de conocimiento para la capacitación.
- 4- Coordinar el trabajo con dichas fuentes para lograr su cooperación.

Paso 2- Elaborar el programa de trabajo.

Una vez realizados los estudios del diagnóstico y determinadas las acciones para solucionar las necesidades de conocimiento para la capacitación, se debe proceder a elaborar el programa de trabajo que permitirá dar cumplimiento a todas las acciones que se planifiquen de manera organizada y coherente.

La distribución de las acciones que conformarán el programa, se hará teniendo en cuenta los grupos de trabajo anteriormente organizados, para lo cual se propone asignar a un grupo las acciones dirigidas a localizar y coordinar el trabajo con las fuentes internas y otro grupo realizaría las mismas acciones con las fuentes externas.

El programa de trabajo deberá reflejar claramente las tareas o acciones, los responsables, los participantes en la ejecución, el período de cumplimiento, y los recursos disponibles o necesarios para el cumplimiento de la tarea.

Paso 3- Diseñar las redes para la gestión de la capacitación.

En el diseño de las redes para la gestión de la capacitación, se realizará una investigación que tendrá en cuenta, como bien se ha mencionado en fases y pasos anteriores, todas las fuentes internas y externas que puedan propiciar conocimiento necesario para la capacitación de los actores locales en temas relacionados con el desarrollo local.

A partir de la información obtenida en el diagnóstico, se elabora el mapa de conocimientos, con las fuentes del conocimiento sobre desarrollo local, en el aparecen las vías para que puedan ser contactadas, cuando la fuente sea una persona o consultados en el caso de los documentos, que servirá como base para la conformación de la red, mediante la interrelación de los actores locales con estas fuentes del conocimiento.

Información de salida de la fase: Programa de trabajo con las acciones específicas para la gestión de la capacitación, así como el mapa con las fuentes de conocimiento para el desarrollo local.

Fase IV. Implementación.

Objetivo: Lograr la implementación de las acciones para la gestión de la capacitación para el desarrollo local.

Orientaciones metodológicas:

En esta fase, se propone un único paso:

1. Implementar el programa de acciones.

Por otra parte es el momento en el cual los diferentes actores locales fortalecerán su capacitación por distintas vías según la acción planificada. En algunos casos será directamente a través de conferencias o cursos planificados, otra vía puede ser la autogestión del conocimiento necesario, disponible en alguna fuente tanto interna como externa definida dentro del mapa de conocimiento propuesto.

Resulta necesario destacar otro aspecto importante durante la ejecución de esta fase, y es el referido a identificar nuevas fuentes de conocimiento que puedan surgir, como resultado del intercambio con las ya determinadas inicialmente y reflejadas en el mapa, que permita gestionar nuevos conocimientos implícitos en ellas.

Información de salida de la fase: Elementos esenciales sobre la implementación del programa de acciones que permitan su perfeccionamiento.

Fase V. Control y Evaluación.

Objetivo: Comprobar el cumplimiento y efectividad de las acciones planificadas para la gestión de la capacitación.

Orientaciones metodológicas:

En esta fase se proponen dos pasos fundamentales:

1. Comprobación del cumplimiento de las acciones planificadas.
2. Evaluación de los impactos planificados.

Paso 1- Comprobación del cumplimiento de las acciones planificadas.

El control de la ejecución de las acciones planificadas consistirá en:

a) Los controles parciales o intermedios: se realizan en el momento que se cumpla con cada acción individualmente, emitiéndose un informe parcial sobre la ejecución del programa de acciones hasta esa fecha.

b) El control final: se emite un informe final en el marco de un Taller para la evaluación del procedimiento, donde participan varios actores locales involucrados en el cumplimiento de las acciones.

En ambos casos, tanto en los controles parciales como final, se realizará el análisis del cumplimiento de la acciones, teniendo en cuenta los aspectos positivos, las insuficiencias durante su ejecución. También permitirá adquirir información para la evaluación a través de indicadores que serán establecidos en el siguiente paso.

Paso 2- Evaluación de los impactos planificados.

En este paso se evaluarán los resultados alcanzados durante la ejecución del procedimiento mediante indicadores previamente establecidos, que muestren los impactos planificados.

Los indicadores establecidos para la evaluar la eficacia de los impactos planificados dentro del procedimiento son cuatro, los que estarán relacionados con los siguientes aspectos: 1- Necesidades de conocimiento gestionado para la capacitación; 2- Cantidad de actores locales capacitados; 3- Conocimiento gestionado y aplicado para la capacitación; 4- Cantidad de problemas resueltos.

Para la valoración del procedimiento diseñado, para la gestión de la capacitación de los actores locales para el desarrollo local en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur, se realizó un taller de socialización con actores locales seleccionados en dicha demarcación, aprovechando todo su conocimiento y experiencias como pobladores del lugar y protagonistas en la ejecución del procedimiento. Luego de analizada la esencia de cada fase se les entregó un cuestionario donde debían marcar según su opinión utilizando la siguiente Escala: 5-. Muy buena. 4-. Buena. 3-. Regular. 2-. Mala. 1-. Muy mala.

Los principales resultados son mostrados en las tablas 1, 2, 3.

Tabla No. 1: Valoración de la estructura del procedimiento.

V1:Estructura del procedimiento	Escala evaluativa				
	5	4	3	2	1
1- Enuncia como un sistema las fases y los pasos del procedimiento.	31 91.2%	3 8.8 %			
2- Las fases evidencian un nivel de orientación metodológica en el proceso de gestión del conocimiento para los actores locales.	32 94.1 %	2 5.8 %			
3- La factibilidad de las acciones planificadas en el procedimiento.	29 85.3 %	3 8.8 %	2 5.3 %		
4- Grado de pertinencia de la aplicación del procedimiento	29 85.3 %	3 8.8 %	2 5.9 %		

Tabla No. 2: Importancia práctica de la aplicación del procedimiento en la demarcación del consejo popular.

V2: Importancia práctica de su aplicación.	Escala evaluativa				
	5	4	3	2	1
1- Implicación en su desarrollo de los actores locales en sus diferentes fases como protagonistas del proceso de gestión del conocimiento.	32 94.1 %	2 5.9 %			
2- Aporta al fortalecimiento de la capacitación de los actores locales.	28 82.4 %	5 14.7 %	1 2.9 %		
3- Nivel de precisión en los impactos planificados.	31 91.2 %	3 8.8 %			

Conclusiones

1. La bibliografía consultada, permitió realizar la fundamentación teórica sobre la gestión del conocimiento para la capacitación de los actores locales en temas vinculados al desarrollo local.
2. El diagnóstico realizado reveló el estado actual de la gestión del conocimiento sobre desarrollo local de los actores locales para su capacitación en la demarcación del Consejo Popular Jiguaní Sur del municipio Jiguaní en la provincia Granma. Se evidencia un bajo nivel de conocimiento relacionado con el desarrollo local por parte de los actores locales, así como las vías para gestionarlo.
3. Se elaboró un procedimiento para la gestión de la capacitación para el desarrollo local de los actores locales en la demarcación territorial del Consejo Popular Jiguaní Sur del municipio Jiguaní en la provincia Granma. El mismo constituye una herramienta que fortalecerá su capacitación en temas relacionados con el desarrollo local.
4. La valoración del procedimiento por los actores locales de la demarcación territorial del Consejo Popular Jiguaní Sur, a través del método de evaluación por criterio de usuario demuestra la calidad de la propuesta, al evidenciar consenso en cuanto a su estructura, importancia práctica de su aplicación, factibilidad y pertinencia.

Referencias bibliográficas

- Boffill, S. (2008). *Desarrollo Local y Administración Pública*. Reflexiones sobre el contexto cubano. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos62/desarrollo-local-administracion-publica/desarrollo-local-administracion-publica.shtml>
- Boffill, S. (2010). *La gestión universitaria del conocimiento y su impacto en el desarrollo local*. Caso Yaguajay. Revista Retos de la Dirección, Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Camagüey, Artículo aceptado para su publicación en el No. 5, 2010.
- Boffill, S.; Reyes, R.; Salazar, Y.; Prado, D. y Méndez, L. (2014). *Proyecto Yaguajay: Un modelo integral de gestión para el desarrollo local basado en la innovación y el conocimiento*. Revista Digital GUCID, V (51), 14-29.

- Castillo, J. (2011). *Manual de desarrollo local, Estudios de Economía*. Gobierno Vasco, España: Vitoria-Gasteiz.
- Fleitas, I., Mesa, M. y Guardo, M. (2013). *Sobre algunos métodos cualimétricos en la Cultura Física: criterio de expertos, especialistas, peritos, jueces y árbitros, usuarios y evaluadores externos*. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, N° 179. Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/>
- Garcés, R. (2013). *La gestión del conocimiento y el desarrollo local, caso de estudio Remedios*. (Tesis de doctorado). Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, Santa Clara, Cuba.
- Nápoles, P. (2016). *El método de criterio de usuario y su empleo en la investigación de la Cultura Física*. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 21, No 215, Abril de 2016.
- Núñez, J. (2010). *Un esfuerzo por conectar el conocimiento al desarrollo*. Recuperado de <https://casadelcientifico.wordpress.com/descargas/revista-digital-gucid/>
- Núñez, J.; Montalvo, L.F & Pérez, I. (2006). *La gestión del conocimiento, la información y la innovación tecnológica para el desarrollo local*. En Hernández, D. & Benítez, F. (Comp.): La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. La Habana: Editorial Félix Varela.