

Análisis sobre la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible

Analysis on the evaluation of the impact of training on Sustainable Local Development

MSc. Beatriz Bú-Alba

bu@uo.edu.cu

MSc. Ivon Sosa-Piedra

ivon@eco.uo.edu.cu

Lic. Laritza Castilla

lcastilla@uo.edu.cu

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

En el marco de las políticas y enfoques del desarrollo, la capacitación toma un rol relevante y su importancia hoy en día es incuestionable para cualquier meta u objetivo que se propongan las localidades y sus organizaciones, desde cualquier paradigma del que se haya tomado como referencia para el desarrollo de la sociedad. Sin embargo, tanto en la teoría como en la práctica empresarial, los sistemas de evaluación del impacto de la capacitación, al no corresponderse con el desarrollo local sostenible, no cuentan con indicadores que evalúen su impacto. Las deficiencias anteriores constituyen las motivaciones de la presente investigación, donde, desde un análisis teórico, se pretende analizar de forma crítica la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible.

Palabras clave: Desarrollo local sostenible; Evaluación del impacto de la capacitación.

Abstract

In the framework of policies and approaches to development, training takes a significant role and its importance today is unquestionable for any goal or objective to be proposed localities and organizations from any paradigm has been taken as a reference for development of society. However, both in theory and business practice, the systems of evaluating the impact of training, not correspond to the local sustainable development, indicators have not assess their impact. The above deficiencies are the motivations of this research, which, from a theoretical analysis aims to analyze critically the impact assessment of training in Sustainable Local Development.

Keywords: Sustainable Local Development, Assessing the impact of training.

Introducción

A lo largo de la historia, la preocupación por el desarrollo ha sido una constante para los economistas y la sociedad en su conjunto. La influencia más significativa sobre la economía del desarrollo procede de la teoría del crecimiento económico, sin embargo, no será hasta el siglo XX, cuando por primera vez, se contemple ese desarrollo desde una perspectiva multidisciplinar. Partiendo de una concepción no sólo cuantitativa sino cualitativa del desarrollo, de un Desarrollo Sostenible.

Aunque los diversos enfoques del desarrollo sostenible parten de su concepción inicial¹, cada autor expresa su propia percepción sobre éste². Sus diferencias parten de elementos culturales propios de cada región, intereses políticos, económicos y sociales, que conforman una visión única del desarrollo sostenible. Esta diversidad es válida y aún más, necesaria, dado que cada país debe asumir sus propios parámetros en correspondencia con la sociedad que desee construir. Es innegable hallar en los enfoques analizados un punto de partida sustentado en la perspectiva de los países llamados de primer mundo, los cuales inciden en las políticas de desarrollo socioeconómicas que se generan en cada región. A pesar de ello, la evolución de las teorías concernientes al tema han sabido expresar en sus propuestas, identidades propias en la búsqueda de satisfacer necesidades intrínsecas de cada nación.

La interpretación del desarrollo desde de la localidad, transforma la implementación de éste, tomando el ámbito del territorio local un rol predominante en las políticas del desarrollo, sustentado por el hecho de que cada localidad, cada territorio, es el resultado de una historia en la que se ha ido configurando el entorno institucional, económico y organizativo, donde se pretende potenciar los recursos de carácter endógeno que a su vez propicien un desarrollo exógeno.

¹Comisión Mundial del Medio Ambiente-Naciones Unidas. (1988): *Nuestro Futuro Común*. Alianza, Madrid, (1987). “*Nuestro Futuro Común*” (CMMAD, 1988 (1987)), más conocido como “Informe Brundtland”. Esta obra, marcó el punto de inflexión en el proceso de institucionalización del concepto de desarrollo sostenible que, hasta entonces había sido, básicamente, una mera discusión académica y a partir de ese momento será trasladado a la esfera política.

² Gallopín (2006): Ponencia para el seminario de Expertos sobre Indicadores en la Formulación y Seguimiento de Políticas. “Los indicadores del desarrollo sostenible. Aspectos conceptuales y metodológicos. Santiago, Chile. En dicha ponencia se realiza caracterización de diversos enfoques del desarrollo.

En el marco de las políticas y enfoques del desarrollo, la capacitación toma un rol relevante y su importancia hoy en día es incuestionable para cualquier meta u objetivo que se propongan las localidades y sus organizaciones, desde cualquier paradigma del que se haya tomado como referencia para el desarrollo de la sociedad. Convirtiendo el conocimiento y las habilidades, en factores decisivos, no sólo para determinar la productividad del trabajador sino para su desarrollo como individuo, ser social y en consecuencia para el desarrollo de la sociedad. Lo anterior presupone mayor interés y dedicación de recursos y esfuerzos en las acciones encaminadas a asegurar la formación y superación del personal y en particular a la evaluación de su impacto.

Sin embargo, tanto en la teoría como en la práctica empresarial, los sistemas de evaluación del impacto de la capacitación, al no corresponderse con el desarrollo local sostenible, no cuentan con indicadores que evalúen su impacto. A través de ésta investigación, desde un análisis teórico, se pretende analizar de forma crítica la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible.

Desarrollo

Análisis sobre la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible

Las definiciones en general en la literatura, coinciden en que la capacitación posibilita el desempeño exitoso del empleado en su puesto, el incremento de la productividad, de la eficiencia, de la eficacia y el logro de los objetivos de la organización, contribuyendo a su vez al desarrollo personal de los individuos objetos del proceso. A su vez, es necesario que la capacitación se asuma como un proceso cuyo impacto trasciende el marco del puesto y de la organización pues debe convertirse en un espacio que contribuya a transformar al individuo en un ente capaz de ser co-creador de un estado de convivencia social deseable, capaz de hacer con responsabilidad, conciencia social y ambiental, desde su propia localidad, todo dentro de un marco más amplio, el desarrollo local sostenible.

Sin embargo, la determinación del impacto parece constituir una gran dificultad para muchos proyectos y programas. A pesar de las numerosas investigaciones realizadas en el tema y los cuantiosos recursos que destinan a su formación, las empresas, continúan sin prestarle la debida atención a evaluar cómo impacta la acción formativa. La

importancia de analizar los resultados del proceso, parte de su enfoque estratégico y proactivo y de su necesaria constatación de la contribución de éstos a los objetivos del sistema al que responde.

El término impacto, de acuerdo con el *Diccionario de uso del español* proviene de la voz “impactus”, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, “impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso”, por lo que, el término impacto es la expresión del efecto de una acción. Según Cabrera J. “Cuando hablamos de impacto de la capacitación nos referimos a una situación que: produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad.”³.

Las propuestas básicas para evaluar el impacto de la Capacitación, se han realizado a través de modelos o metodologías. El referente básico, según los expertos en el tema, ha sido el modelo de (Kirkpatrick, 1959). Los modelos internacionales analizados, han centrado su atención con mayor énfasis en dos elementos principales: la evaluación del proceso y/o la evaluación de los resultados. En el caso de los resultados, el alcance de la evaluación del impacto ha estado en los niveles individual, organizacional y social, de una u otra manera, ninguno bajo el enfoque del desarrollo local sostenible.

En Cuba existen varios modelos y procedimientos diseñados para la evaluación del impacto de la capacitación en las organizaciones. Su desarrollo ha tenido una tendencia similar a la evaluación en los ámbitos internacionales. Los estudios realizados tanto en lo teórico como práctico han tomado como punto de partida las referencias internacionales de éstos estudios. Sus aportes más relevantes han sido sobre todo en lo metodológico. Todos han tomado la especificidad de Cuba para su argumentación y su validación.

A juicio de la autora la calidad de los resultados que se obtienen por la aplicación de cualquiera de los modelos de la evaluación del impacto de la capacitación, depende sustancialmente de los indicadores que se elijan para medir los cambios que ocurren después de la capacitación. Sin embargo, en la revisión bibliográfica sobre los modelos

³ Cabrera, J. Repensar la Evaluación de la Capacitación. En Impacto de la Capacitación, Primera Edición de la Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección del Ministerio de Educación Superior. La Habana, Cuba. 2004. ISBN: 959-16-0274-8

y metodologías internacionales y nacionales de evaluación de impacto se encontró poca información sobre el tema. Existe prácticamente una ausencia de estudios que profundicen y aúnen criterios sobre los indicadores que deben emplearse en las evaluaciones de impacto de la capacitación. Las investigaciones que más han avanzado en el tema centran su atención en los cursos destinados a la formación de cuadros y los indicadores que proponen van dirigidos a evaluar la aplicación en el puesto de las competencias gerenciales adquiridas (liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, gestión estratégica y económico-financiera entre otras). Ninguno explicita indicadores que muestren como la capacitación contribuye al desarrollo local sostenible.

La evaluación desde la práctica empresarial, presenta otros inconvenientes. Con frecuencia las propuestas desde lo teórico no satisfacen las necesidades desde el orden práctico y operativo que requiere para asumir alguna de éstas como hacer cotidiano de la organización. Es quizás por ello que en las normas cubanas de gestión, la evaluación de su impacto siga siendo vista por el modelo clásico de Kirkpatrick, dado que los modelos internacionales siguen constituyendo desde el orden práctico en un referente por sus aportes indudables en su aplicación en la gestión de las organizaciones. A ello no contribuye además, una cultura de evaluación efectiva en las organizaciones. Donde se produzcan nuevas significaciones reconstruyendo y modificando el sentido y la utilidad de la evaluación.

La relación de las organizaciones hacia este fin aún no se percibe como una meta clara en la evaluación del impacto de la capacitación. Por lo que los indicadores no responden precisamente a éste. En este sentido, la dirección estratégica de la organización resulta fundamental. Por tanto el grado de eficacia de un desarrollo de competencias a nivel organizativo requiere la coherencia con la estrategia general de la empresa y la política de gestión de personas. La inconsistencia con estos ámbitos debilitaran o incluso anularan los alcances de cualquier acción formativa por sí misma. De aquí la importancia de lograr una idea clara sobre la forma en que la organización contribuye al desarrollo local sostenible y su articulación a todos los niveles y procesos de la organización hacia éste.

Las estrategias de la organización deben promover un desarrollo organizativo, para ello es necesario incrementar la capacidad de gestión, multifuncionalidad y el aprendizaje de nuevas tecnologías que promuevan un mayor equilibrio con el medio ambiente. Para

ello las organizaciones deben prepararse para la innovación continua. Este proceso va modificando en sí mismo de forma permanente el contenido de los trabajos, tanto de su misión básica como de sus funciones y tareas. Cambian tanto los requerimientos como los perfiles de competencia. La formación debe asegurar el tránsito del perfil profesional actual al perfil profesional nuevo y suplir por tanto a las necesidades que surgen de la transformación natural de los trabajos y de las situaciones profesionales como consecuencia de la presión permanente de los elementos del contexto de la organización. Se destacan en los enfoques actuales los tecnológicos, el entorno, sociocultural o políticos, sin embargo estos no son vistos desde la perspectiva del desarrollo en sí mismo, sino como parte de una lógica de crecimiento económico individual de cada una de las organizaciones. Dado que estas organizaciones compiten a su vez en beneficio propio, las competencias que se han venido llevando a cabo para el éxito desde este paradigma, no siempre conlleva a un desarrollo local sostenible.

La capacitación en la práctica empresarial, al menos, se sigue realizando como un proceso que contribuye a la solución de problemas en la organización, más con un enfoque reactivo que con carácter proactivo. Lo más común es que las acciones de formación respondan a la solución de problemas específicos o por alguna directiva superior. Nunca pensando en la proyección estratégica de la organización hacia un desarrollo sostenible de la localidad, por lo que esta es una ausencia sentida en las proyecciones de formación en las organizaciones de nuestra localidad. No en todos los casos existe una clara definición de cómo estas acciones contribuyen tanto al desarrollo sostenible como al desarrollo de la localidad y cómo estos son congruentes con los objetivos del gobierno en la localidad. Partiendo de esta lógica cada problema puede generar varias acciones de capacitación.

Por lo que la capacitación que encuentra su propósito en el desarrollo de competencias, habilidades y/o actitudes para perfeccionar a la persona en el puesto de trabajo e incrementar su eficacia y eficiencia, en éste y en la organización, no siempre sus consecuencias son medidas en la justa medida de desarrollo en la localidad y si promueven procesos que impliquen sostenibilidad. Por lo tanto, uno de los retos, es concebir los procesos de evaluación de impacto de la capacitación en las organizaciones como parte de un proceso que va más allá de las metas organizacionales, sino que ésta

contribuye de forma directa a modificar indicadores de mejoramiento humano, parámetros de utilización adecuada del medio ambiente, crecimiento económico, incremento de eficacia y eficiencia entre otros que afectan directa o indirectamente a la localidad. Es por ello que la concepción misma de la capacitación debe cambiar, así como la medición de su impacto, porque aun cuando la capacitación no haya sido proyectada en ese sentido, su influencia si trasciende los límites de la organización e incide en mayor o menor medida en el desarrollo de la localidad.

La producción y aplicación de conocimientos con el fin de satisfacer las necesidades sociales de las comunidades, respetando sus valores culturales y desarrollando el potencial productivo de sus ecosistemas y de sus saberes prácticos, implica la necesidad de construir nuevos principios de productividad sostenible, integrando el concepto de producción de los procesos ecológicos y culturales que le sirven de soporte. Una racionalidad ambiental⁴, basada en las condiciones ecológicas para aprovechar la productividad primaria de los ecosistemas y dar bases de sostenibilidad a los procesos ecológicos que generen los valores de uso socialmente necesarios, mediante la producción y apropiación de conocimientos, saberes y valores culturales de las comunidades para la autogestión de sus propios recursos productivos.

A partir de ahí es posible construir un paradigma productivo alternativo fundamentado en el concepto de sostenibilidad el cual articula los niveles de productividad ecológica, tecnológica y cultural en el manejo integrado de los recursos productivos. Este desarrollo difiere de la productividad económica tradicional y de su evaluación en términos de precios del mercado. Las racionalidades productivas también indican percepciones y modos de aprovechamiento de los recursos naturales. Un proceso productivo construido sobre el desarrollo local sostenible conduce necesariamente hacia el análisis de las condiciones señaladas, que hagan factible el aprovechamiento y la transformación de los recursos naturales preservando y maximizando el potencial productivo de los ecosistemas que dependen de su productividad primaria, su capacidad de carga y sus condiciones de resiliencia, así como de las reglas productivas que determinan sus tasas ecológicas de explotación y agotamiento de los recursos naturales

⁴ Enrique Leff . Racionalidad ambiental. La reapropiación social de la naturaleza. Siglo xxi editores, s.a. de c.v. Primera edición, 2004

así como las descargas y acumulación en el ambiente de subproductos, residuos y desechos de los procesos de producción y de consumo.

La racionalidad cultural que subyace a este nivel de productividad introduce valores que no pueden reducirse a los términos de una racionalidad técnica, energética o ecológica. Las posibles formas de aprovechamiento sostenible de los recursos que se pueden adoptar en el momento actual, están sin duda determinadas por las condiciones de expansión de la economía de mercado. A su vez éstas dependen del grado de rigidez que presentan las estructuras tecnológicas e institucionales, así como principios teóricos en los que se apoya esta racionalidad económica para internalizar las bases y condiciones de un desarrollo sostenible. Así las estrategias políticas orientadas a solucionar la problemática ambiental y a generar un desarrollo local sostenible fundado en el aprovechamiento integrado de los recursos requiere un análisis teórico respecto a la causas profundas de la crisis del capitalismo y a sus propias estrategias de supervivencia.

Un desarrollo local sostenible basado en el manejo integrado de los recursos tecnológicos culturales de una sociedad conduce a la necesidad de comprender las interrelaciones que se establecen entre procesos históricos económicos ecológicos y culturales en el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad. Esto obliga a pensar en las relaciones de interdependencias y multicausalidad entre procesos sociales y ecológicos que condicionan el potencial productivo de los recursos de una formación social, sus niveles de productividad así como las condiciones de preservación y regeneración de los recursos naturales.

El potencial ambiental de una región no está sólo determinado tan sólo por sus estructuras ecosistémicas sino por los procesos productivos que en ella desarrollan diferentes formaciones socioeconómicas. “Las prácticas de uso de recursos dependen del sistema de valores de las comunidades de la significación cultural de sus recursos de la lógica social y ecológica de sus prácticas productivas de su capacidad para asimilar a éstos conocimientos científicos y técnicos modernos”.⁵

⁵ Leff, E. (1994), Ecología y capital. Racionalidad ambiental, democracia participativa y desarrollo sustentable, México: Siglo XXI Editores/UNAM

El estilo técnico de aprovechamiento del ambiente por una cultura está determinada en su estado de dependencia y dominación por las formas de explotación de sus recursos y de su fuerza de trabajo igualmente por los procesos económicos y las estructuras de poder nacionales e internacionales que condicionan sus procesos de reproducción social. A su vez los valores culturales que rigen las prácticas productivas de una formación social están condicionados por ciertos lenguajes en sus relaciones de parentesco y organización social. Ciertos efectos del inconsciente en los procesos de simbolización y significación que afectan en su percepción sobre los recursos, al acceso socialmente sancionado a su uso o usufructo y sus formas de consumo. De allí se desprenden los procesos ideológicos que condicionan los cambios en las formas de organización productiva de las formaciones sociales y que delimitan el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Por su parte la una determinada formación social, en la población producen efectos en su comportamiento productivo, su percepción y valoración de sus recursos. El pensamiento económico contemporáneo no permite dar cuenta de las relaciones entre la sociedad y su ambiente. Con base en sus categorías de análisis (crecimiento económico, contribución marginal de los factores productivos, demanda de los ciclos económicos y otros), se generan criterios de inversión de los capitales y se establecen formas técnicas y patrones tecnológicos de apropiación y transformación de los recursos naturales, la contribución de los procesos ecosistémicos y de la productividad ecológica a una sostenible, no resulta fácilmente internalizables por los paradigmas económicos establecidos.

Estos modelos desconocen los intereses, los valores y las formas de organización cultural asociados con la valorización el acceso y las formas de apropiación de la naturaleza de este modo ignora la diferencia entre los procesos productivos de valores de uso y los procesos productivos de valores de cambio y de plus valor. Esto impide un análisis de las transformaciones de los ecosistemas como efecto del proceso de apropiación social de los recursos naturales constituidas en objetos y medios de trabajo para la producción de mercancías desconociendo en última instancia de un modo de producción histórico determinado. Como consecuencia en los modelos investigados para evaluar el impacto de la capacitación no están reflejados de forma integrada las dimensiones del desarrollo local sostenible. Sin embargo como se ha expuesto

anteriormente, los procesos en las organizaciones y en especial la capacitación, tiene una implicación directa sobre este modo de perpetuación de este paradigma.

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible. Análisis crítico

Desde la perspectiva contemporánea, la evolución de los modelos de desarrollo hasta su concepción de sostenibilidad, han partido de supuestos distintos sobre la percepción del hombre con el medio. La propia interpretación de esa realidad, ha determinado formas organizativas desde lo socio-económico. Lo cual ha tenido influencias significativas en el modo de desarrollo y utilización de las fuerzas productivas, la tecnología y la formación técnico profesional y la propia capacitación en las organizaciones.

Desde el punto de vista histórico la forma en que se ha capacitado en las organizaciones ha respondido a modelos de desarrollos de la época y en este sentido los indicadores para su medición han estado en plena correspondencia con la medición del impacto de la capacitación. Sin embargo el enfoque actual no está en correspondencia con esta necesaria interrelación.

La capacitación ha desarrollado métodos en pos de lograr los ansiados indicadores de desarrollo a lo largo de su evolución y su eficacia y eficiencia eran medidas en correspondencia con su aporte a los indicadores de desarrollo. A su vez éste promovía cambios sustantivos en lo que se pretendía en los procesos de capacitación. De ahí que fuese modificando términos, objetivos, métodos, indicadores y otros elementos que fueron perfeccionando el proceso en sí mismo y que a su vez influyó notablemente en la manera en que se percibía el desarrollo en las sociedades.

El intercambio de sentidos que como individuo creador de valores materiales e inmateriales en la sociedad, fue adquiriendo el ser humano en interacción con las organizaciones. Las tendencias de su desarrollo han respondido a desarrollar al ser humano como herramienta básica para el incremento de la producción. La ciencia por tanto, contenida en esta evolución que parte del mismo punto de partida de la dirección como ciencia. La capacitación y los indicadores para evaluar su impacto, se ha estado desarrollando bajo la perspectiva de lo que necesita el puesto de trabajo, el cual responde a principios de especialización y división del trabajo que han promovido

mayores niveles de productividad e incremento de las utilidades, no así a los modelos actuales de desarrollo en equilibrio con el medio ambiente. Esta concepción del funcionamiento de las organizaciones parte de la propia concepción del desarrollo como crecimiento económico.

Las organizaciones contribuyen a la perpetuación del conocimiento de una sociedad dada a través del tiempo, en este sentido, la capacitación juega un rol importante. Sin embargo esto implica que a su vez, perpetua relaciones de producción y un desarrollo de la ciencia misma que se corresponda con el pensamiento dominante. Por tanto la evaluación del impacto de la capacitación ha estado influenciada por éste. Los indicadores y modelos han conducido a una reorganización social que preserve la esencia del modelo socioeconómico establecido.

La capacitación y la evaluación de su impacto, ha promovido la perpetuación y el desarrollo del status quo, no respondiendo por tanto a la totalidad de la vida social. En tanto su orientación ha sido partiendo del cumplimiento de los objetivos propuestos y la utilización mínima de medios (eficacia y eficiencia económica) decidiendo el fin último de la producción de las competencias a desarrollar en cada persona para el puesto. Bajo esta lógica de acción racional, se convierten en un elemento más, donde los valores que priman por sobre el resto, son en esencia la eficiencia del proceso productivo bajo el criterio de la competitividad y las leyes del mercado. Quedando ésta como su ética predominante, la cual es la que va a determinar, las competencias y los indicadores que sean capaces de cuantificar, definir y evaluar a través de estos su impacto. En la teoría y la práctica analizada, pareciera no existir conciencia de este hecho y la capacitación así como la evaluación de su impacto ha estado permeada de esta cualidad.

Los diversos enfoques de desarrollo han estado marcados bajo los mismos presupuestos. Lo que ha determinado el hecho que mide el desarrollo sus indicadores. En este sentido el desarrollo local sostenible presupone una ruptura de viejas formas de ser, de hacer, en fin de esa racionalidad formal que nos condujo a la situación actual. Sin embargo podríamos preguntarnos si con el enfoque actual de la capacitación podríamos llegar a ese tan anhelado desarrollo local sostenible. ¿Los indicadores para la medición de su impacto responden a lo local sostenible?

Los indicadores más utilizados se han enfocado en evaluar el desarrollo de competencias en las organizaciones a través de su impacto en los indicadores de crecimiento económico de la organización. Desde la perspectiva local, aunque no ha sido tratada desde este punto (sólo por medio de evaluaciones de programas sociales), la intención misma ha estado enfocada a perpetuar modelos globales en esencia. El tema de la sostenibilidad aunque han sido tratados con mayor énfasis en los modelos de dirección referido al respeto al medio ambiente, aún es insuficiente el tratamiento de éste en la evaluación del impacto de la capacitación. Éste ha estado destinado sólo para los programas de capacitación ambiental. En este sentido, el tema social ha sido analizado muy superfluamente y en sólo uno de los modelos analizados.

Los indicadores actúan sobre la base de esta racionalidad, y el ser humano sujeto involucrado en el proceso trabajan en pos de mantener esta teoría dominante (consciente o no), lo que conlleva al sostenimiento del orden social, económico y ambiental predominante. Mientras la capacitación y los indicadores que evalúan su impacto continúen estando dirigidos a la racionalidad actual, éstos no contribuirán a un desarrollo local sostenible.

El análisis ha respondido más bien a una verticalidad que responde al proceso de capacitación y este al proceso productivo pero olvidamos en los indicadores como estos influyen también en el desarrollo de la sociedad. Eso es precisamente lo que ha pasado en la teoría concerniente con la evaluación del impacto, no ha respondido, de forma consciente, a la totalidad. A esa totalidad que conlleva al desarrollo del hombre en sí mismo, a las organizaciones que construye y de las que forma parte y de la sociedad que constituye como reflejo de sí y de la riqueza de matices que producen las interacciones y las sinergias que de ellas se derivan.

Si nos basamos en la teoría y la práctica analizada, parecería que el desarrollo local sostenible se pudiese lograr sin que la capacitación empresarial estuviese conectada directamente y sin que esto presente estudios sobre la evaluación de impacto que permitan percibir su contribución a ésta. El desarrollo de la tecnología y conocimientos aplicados al mundo empresarial devenidos de la ciencia o la práctica, han promovido daños al medio ambiente los cuales han sido consolidados y desarrollados a través de la

propia capacitación, partiendo de los indicadores que como principio y fin del sistema sentaron las bases de un paradigma de desarrollo determinado. Por ello en el tema, sólo denota como elemento más trascendental la educación ambiental y no una visión holística de la generación de nuevos conocimientos, actitudes, competencias e incluso percepción de sí mismo como ser, que debe promoverse ante una nueva concepción del desarrollo. ¿Se deduce entonces que los objetivos y resultados producto de la capacitación, están orientados y proporcionan desarrollo sostenible a las localidades?.

De hecho los indicadores para medir el impacto de la capacitación no dan cuenta exacta de ello, funcionando como un proceso que responde a necesidades del puesto y este a su vez a la organización, sin una clara noción en sus objetivos de cómo promover el desarrollo, manteniendo los mismos enfoques para su medición que con los anteriores modelos de desarrollo. En este ámbito es donde reside la importancia misma de intentar unificar estos procesos que tal y como han sido tratados en la teoría y aún más en la práctica parecen tener una desconexión entre ambos, cuando en realidad uno depende del otro. Porque precisamente es a través de este proceso vital donde se refuerzan o promueven las competencias que permite acelerar y consolidar el mismo.

Un modelo de desarrollo local sostenible persigue como meta final alcanzar niveles superiores de desarrollo humano entre los habitantes de un territorio. Por lo tanto se puede expresar que son los propios hombres y mujeres objetos del mismo, pero a la vez sujetos encargados de su implementación. Lo anterior explica la importancia del capital humano para el modelo, dado que son éstos los encargados de tomar continuamente decisiones en base a sus conocimientos, habilidades y actitudes para que sus organizaciones puedan generar productos y servicios que satisfagan las necesidades o superen las expectativas de clientes y la sociedad, promoviendo mayores niveles de desarrollo.

La capacitación, dentro del sistema de gestión de las personas en las organizaciones, se ha convertido, por tanto, en un proceso clave, en uno de los pilares fundamentales sobre los que sustenta el proceso de aprendizaje organizacional y que posibilita el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes laborales que necesita la organización para el logro de sus objetivos.

A su vez, crecimiento económico (como parte de la concepción del desarrollo sostenible) sobre la base de innovaciones productivas, equilibrio con el medio ambiente y equidad social, puede lograrse de forma más eficaz desde una perspectiva local, pues es en este entorno donde existe un mayor conocimiento sobre la especificidad del perfil productivo y del tejido empresarial de cada base económica local, por lo que la identificación y el fomento de iniciativas de carácter empresarial son más factibles.

A través de este factor como motor impulsor, en cada organización en el ámbito empresarial, la producción de bienes y servicios y la manera en que estos son realizados, se perpetúan las formas de crecimiento y desarrollo en las sociedades, así como su visión de éste. Sin embargo como ya se ha denotado, a su vez esa visión o paradigma bajo el cual se ha promovido el desarrollo en las organizaciones, ha determinado los propios objetivos de la capacitación y el prisma bajo el que ha sido evaluado. Con respecto a los indicadores mismos y los objetivos finales en pos de una concepción primordialmente económica. Sin embargo bajo este análisis, obviando la riqueza subjetiva del hombre cosificándosele. Perdiéndose así, la lógica misma bajo la cual de engendra el desarrollo partiendo de una racionalidad que permita la reproducción del sujeto y no de su eliminación. Desde el punto de vista teórico, tanto desde la perspectiva del desarrollo de indicadores para el desarrollo sostenible y la evaluación del impacto de la capacitación, no se ha tratado con toda la profundidad y con el alcance que la práctica demanda.

Conclusiones

Es necesario que la capacitación se asuma como un proceso cuyo impacto trasciende el marco del puesto y de la organización pues debe convertirse en un espacio que contribuya a transformar al individuo en un ente capaz de ser co-creador de un estado de convivencia social deseable, capaz de hacer con responsabilidad, conciencia social y ambiental, desde su propia localidad, todo dentro de un marco más amplio, el desarrollo local sostenible.

En ambos ámbitos (teoría y práctica) no existe una precisión clara sobre el aporte de la evaluación del impacto de la capacitación al desarrollo local sostenible.

Los resultados que se obtienen por la aplicación de cualquiera de los modelos de la evaluación del impacto de la capacitación, depende sustancialmente de los indicadores que se elijan para medir los cambios que ocurren después de la capacitación; sin embargo, en la revisión bibliográfica sobre los modelos y metodologías internacionales y nacionales de evaluación de impacto se encontró poca información sobre el tema.

Referencias bibliográficas

1. Cabrera, J. (2004) Repensar la Evaluación de la Capacitación. En Impacto de la Capacitación, Primera Edición de la Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección del Ministerio de Educación Superior. La Habana, Cuba.. ISBN: 959-16-0274-8
2. Castillo, P. (2006). El desarrollo local en la gestión municipal. *Revista Ciencias Sociales Online, Vol. III, No. 1*. Recuperado el 20 de Octubre de 2009, en <http://www.uvm.cl/csonline>.
3. Comisión Mundial del Medio Ambiente-Naciones Unidas. (1988): *Nuestro Futuro Común*. Alianza, Madrid, (1987). “*Nuestro Futuro Común*” (CMMAD, 1988 (1987)).
4. Correa, M. (2009) Implementación de una metodología para Evaluar el Impacto de las acciones de capacitación en la UEB GET Santiago-Granma-Gtmo: Estudio de caso. (Tesis inédita de diploma). Universidad de Oriente, Cuba.
5. Cuesta Santos, Armando (2008). Tecnología de gestión de recursos humanos. Tercera Edición [versión electrónica]. La Habana.
6. Cuesta Santos, Armando; Valencia Rodríguez, Marino (2014). “Indicadores de gestión del capital humano y del conocimiento en la empresa”. Editorial Academia. La Habana.
7. Gallopín (2006): Ponencia para el seminario de Expertos sobre Indicadores en la Formulación y Seguimiento de Políticas. “Los indicadores del desarrollo sostenible. Aspectos conceptuales y metodológicos. Santiago, Chile.
8. García, C. (2006). Desarrollo local y gestión del conocimiento. En *Desarrollo local en Cuba: Retos y Perspectivas*. La Habana: Academia.

9. González García, A. y Parés Ferrer, M. (2012). Gestión del Conocimiento en Cuba: disseminación de sus resultados de investigación, de 1997-2010. *Ciencias de la Información* Vol. 43, No. 3, pp. 23- 32.
10. Lage Dávila, Agustín (2015). “La economía del conocimiento y el socialismo, preguntas y respuestas”. Editorial Academia. La Habana.
11. Leff, E. (1994), *Ecología y capital. Racionalidad ambiental, democracia participativa y desarrollo sustentable*, México: Siglo XXI Editores/UNAM
12. Leff, E. (2004). *Racionalidad ambiental. La reapropiación social de la naturaleza*. Siglo xxi editores, s.a. de c.v. Primera edición. .