

CONTRIBUCIÓN DE IMPACTOS CON ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD A LA CALIDAD DEL DOCTORADO EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Dra. C. Maira Rosario Moreno Pino

mayramp188@gmail.com

Universidad de Holguín, República de Cuba

Dr. C. Milagros Caridad Pérez Pravia

mpp@uho.edu.cu

Universidad de Holguín, República de Cuba

Ileana Irene Tapia Claro

itapiac@uho.edu.cu

Universidad de Holguín, Cuba

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Maira Rosario Moreno Pino, Milagros Caridad Pérez Pravia e Ileana Irene Tapia Claro (2020): "Contribución de impactos con enfoque de sostenibilidad a la calidad del Doctorado en Gestión Organizacional", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 5 (marzo 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/05/doctorado-gestion-organizacional.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS05doctorado-gestion-organizacional>

RESUMEN

La sostenibilidad constituye un aspecto que en los últimos años ha ido adquiriendo relevancia en el ámbito mundial, en las naciones en particular, a nivel organizacional, académico y de gestión en las instituciones de educación superior, especialmente a nivel de la gestión estratégica de las universidades y en sus procesos sustantivos, entre ellos el proceso de formación de postgrado. Por otro lado, como parte de la responsabilidad social de las instituciones de educación superior, de la calidad y de su pertinencia, los programas de posgrado miden y dan seguimiento cada vez más a los impactos que de ellos se derivan. En este contexto, en Cuba, el comité doctoral del programa en Gestión Organizacional de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administración de la Universidad de Holguín ha realizado una labor de seguimiento a los impactos de dicho programa, a través de un conjunto de indicadores, destacando entre ellos la contribución a varios de los objetivos del desarrollo sostenible hacia la Agenda 2030, que a través de las investigaciones resultaron

de las tesis en los últimos dos años en las cuatro titulaciones del programa: doctores en Ciencias Técnicas, Económicas, Contables y Finanzas y de la Educación. Así el objetivo del trabajo consiste en mostrar los impactos logrados de este programa con enfoque de sostenibilidad hacia la Agenda 2030. Como resultado del estudio en ese periodo se han podido constatar un total de 76 impactos con enfoques de sostenibilidad que tributan al cumplimiento de diez objetivos de desarrollo sostenible.

Palabras Claves: Universidades, sostenibilidad, impactos, programa de doctorado, gestión organizacional

ABSTRACT

Sustainability is an aspect that in recent years has been gaining relevance in the world, in particular nations, at the organizational, academic and management levels in higher education institutions, especially at the level of strategic management of universities and in its substantive processes, including the postgraduate training process. On the other hand, as part of the social responsibility of higher education institutions, of quality and its relevance, postgraduate programs measure and monitor more and more the impacts that derive from them. In this context, in Cuba, the doctoral committee of the Organizational Management program of the Faculty of Business Studies and Administration of the University of Holguin has carried out a follow-up on the impacts of said program, through a set of indicators, highlighting among them the contribution to several of the objectives of sustainable development towards the 2030 Agenda, which through the investigations resulted from theses in the last two years in the four degrees of the program: doctors in Technical, Economic, Accounting and Finance Sciences and of Education. Thus, the objective of the work is to show the achieved impacts of this program with a focus on sustainability towards the 2030 Agenda. As a result of the study in that period, a total of 76 impacts with sustainability approaches have been observed, which pay tribute to the achievement of ten objectives of sustainable development.

Key Words: Universities, sustainability, impacts, doctoral program, organizational management

INTRODUCCIÓN

La superación permanente de los profesionales constituye un aspecto cada vez más relevante y una de las exigencias que la sociedad le hace a las universidades. En el caso de Cuba se ha adoptado desde hace muchos años un modelo de perfil amplio en la formación de pregrado, el que se caracteriza por ofrecer una formación básica que permite al recién graduado enfrentarse y resolver los problemas más generales y frecuentes en sus esferas de

actuación. La característica de esta formación básica en el proceso de pregrado obliga a que los profesionales transiten por las diferentes modalidades de formación de postgrado, en las que se enfatiza en una formación para lo particular, especializado y siempre actualizada.

Pero no se trata solo de ofrecer cada vez más cantidad de programas de posgrado, sino sobre todo de que los mismos, junto a la calidad que deben poseer, realicen acciones que impacten en las transformaciones deseadas y necesarias de los diferentes entornos, tanto institucionales, empresariales como sociales donde se desenvuelven tales programas, y a los que van dirigidas las investigaciones y aportes que tienen lugar en los marcos de dichos programas. Como se ha dicho, “ya no basta con que las universidades sean el lugar donde se acumula el conocimiento universal, ahora la sociedad le exige que sea aplicado a su entorno, sea pertinente y provoque un impacto” (Cardoso y Cerecedo, 2011). En este mismo sentido se ha expresado que “el abordaje de un proceso de evaluación del impacto de los estudios de postgrado es clave para definir e interpretar los indicadores y criterios de calidad académica que identifican a un determinado programa” (Dubs, 2005). No obstante, junto a ello, destacados especialistas han reconocido que: “La medición del impacto es aún hoy un problema no resuelto en el posgrado, existen variadas concepciones teóricas y escasas evidencias empíricas. No obstante, sigue constituyendo una necesidad y un reclamo para evaluar” (Bernaza, 2013). En este marco, existen diversas concepciones y experiencias acerca de lo que es un impacto y su medición. Así, por ejemplo, se considera que los impactos pueden verse como efectos esperados o no y ser tanto positivos como negativos (Arencibia y otros, 2003), también “el resultado de la acción a implantar, medido a través del grado de mejora conseguido” (CONACYT, 2007), como los efectos provocados en el entorno por la preparación recibida (Borges, 2014), entre otras maneras de interpretarlo. Con frecuencia se distinguen los impactos académicos, personales, profesionales, tecnológicos, económicos y sociales, junto a otros.

Referido a este tema (Ramos y López, 2016), señalan que: a la hora de evaluar y medir los impactos, se toman en consideración más las percepciones y criterios de los que participan o se vinculan a los programas de postgrado, que a las transformaciones efectivas, reales y objetivas que tienen lugar en el transcurso del programa y como resultado de sus efectos

inmediatos y mediatos de diverso tipo (en la formación de los cursistas, en la aplicación de las investigaciones, en los ambientes institucionales, en los contextos sociales, etc.). También se coincide con dichos autores de que el impacto del posgrado debe estar asociado a aquellos cambios positivos y estables necesarios para el desarrollo de la esfera a la que se dirige el programa y en la que se desenvuelve el cursista. Los impactos de los programas de posgrado deben atender a sus efectos materiales e inmateriales, a corto y largo plazo, al interior de la institución y en su entorno, a lo individual, profesional y social, en las diversas esferas o planos en que el mismo se pueda y deba proyectar.

En el documento del Sistema de Evaluación y Acreditación de programas de doctorado (SEA-Dr.). Patrón de calidad, 2018 de la Junta de Acreditación Nacional de la República de Cuba se señala: “la variable **Impacto** se refiere al impacto social de sus resultados, en el que se incluyen sus aportes a la especialidad en cuestión y al desarrollo económico, social y cultural del territorio o el país, así como el conjunto de cambios significativos y duraderos que se producen en el desempeño profesional, científico y humano de los egresados como resultado de su participación en el programa y la influencia que los mismos ejercen en el contexto social, que contempla además los niveles de satisfacción de empleadores, de los miembros del claustro del programa y de los propios egresados”. Como se puede apreciar la dimensión de la variable Impacto es muy amplia.

Por otro lado como se conoce el año 2015 marcó un hito en la agenda de desarrollo internacional: concluye la vigencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se inició una nueva etapa con la aprobación, en septiembre del 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que entraron en vigor el año pasado. La Agenda de Desarrollo Post 2015 y hasta el 2030, en la que se inscriben los ODS, tiene el propósito de focalizar los esfuerzos nacionales e internacionales para alcanzar un desarrollo integral en los próximos 15 años, dando continuidad a los esfuerzos iniciados con los ODM y ampliando su agenda en temas como la justicia, la desigualdad y la resiliencia urbana.

Se está siendo testigos de la construcción de una nueva agenda de desarrollo que ha definido qué objetivos se deben alcanzar por la humanidad no solo para satisfacer sus necesidades básicas, sino también para garantizar una vida digna a las generaciones

presentes y futuras. Dado que esta es una agenda pensada para todos, los beneficios que traerán estos objetivos representan una ventana de oportunidad enorme desde cualquier posición o papel que se desempeñen las personas (en la academia, comunidades científica, organizaciones de la sociedad, ciudadanos, gobierno, sector cuentapropista, entre otros).

En tal sentido se ha expresado recientemente: “Las universidades constituyen uno de los actores sociales que participan en el logro de los ODS, por tanto se requiere la redefinición del papel que le corresponde. La Universidad desempeña un papel fundamental en la formación continua de profesionales socialmente responsables, de las futuras generaciones, que conozcan y se comprometan con los retos y problemas del mundo contemporáneo. Se debe incorporar a la docencia universitaria, además de los conocimientos técnicos, valores que contribuyan a lograr ciudadanos responsables y comprometidos con el Desarrollo Sostenible, perfeccionando, si es necesario, los diseños curriculares de los programas de pre y postgrado” (Velázquez, 2017).

En el caso específico del programa del doctorado en Gestión Organizacional de la Universidad de Holguín, el cual es un programa que tiene su génesis en los programas de doctorado en ingeniería industrial, economía de empresas, contabilidad y finanzas y ciencias de la educación, aprobados por la CNGC a la Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya (UHOLM) y a la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero de Holguín (UCPH), desde septiembre de 2015 integradas en la Universidad de Holguín. Dicho programa fue aprobado mediante el Acuerdo 12.467.18 del pleno de la Comisión Nacional de Grados Científicos (CNGC) de la República de Cuba, de fecha 12 de septiembre de 2018, que otorgó a la Universidad de Holguín la condición de institución autorizada responsable para desarrollar, en su marco, la formación de doctores en ciencias técnicas, ciencias económicas, ciencias contables y financieras y ciencias de la educación, establecidas en la nomenclatura de especialidades de ese órgano del Sistema Nacional de Grados Científicos.

Este programa entre el 8 y el 12 de abril del presente año fue objeto de un proceso de evaluación externa, obteniendo muy buenos resultados, en lo que se decidirá y aprobará la

categoría de acreditación en el mes de mayo del 2019 en la Junta de Acreditación de Nacional.

Aunque desde su concepción en sus objetivos generales no se declara explícitamente su contribución al desarrollo humano sostenible, sí en varios de los programas de los núcleos generales comunes, en los núcleos específicos por líneas de investigación y en sus sistemas de evaluación de dichos núcleos se hace referencia explícita al desarrollo sostenible; por otra parte en varias de las líneas de investigación (Gestión empresarial desde una perspectiva ingenieril, Gestión del desarrollo y la administración pública desde lo local y Gestión turística) se menciona en varios de sus problemas de interés científico y práctico que se investigan su contribución al desarrollo sostenible. También en el desarrollo de gran parte de las tesis en todas las especialidades del doctorado se han realizado con dicha intencionalidad.

Como se ha señalado en el documento del SEA-Dr. Patrón de calidad, 2018 en la variable impacto se refiere entre otras aristas al impacto social de sus resultados, en el que se incluyen sus aportes a la especialidad en cuestión al desarrollo económico, social y cultural del territorio o el país, aspectos en los que se introducen las contribuciones al desarrollo sostenible. Por lo que este trabajo presenta como objetivo mostrar los impactos logrados del programa doctoral en Gestión Organizacional con enfoque de sostenibilidad hacia la Agenda 2030.

METODOLOGÍA

Para materializar el objetivo propuesto se requiere de la aplicación de diversos métodos científicos de la investigación del nivel teórico, empírico y estadísticos. Del **nivel teórico** se destacan: Análisis y síntesis de la información: a partir de la revisión de literatura, la documentación especializada, así como de la experiencia de especialistas y colaboradores consultados. Inductivo – deductivo: en la determinación de los impactos del doctorado con enfoque de sostenibilidad y como **métodos empíricos**: Para encontrar los impactos derivados de las tesis de doctorado. Revisión de documentos (recopilar información), encuestas, entrevistas, observación directa, trabajo en grupo (tormenta de ideas) entre otros.

DESARROLLO DEL TEMA

Una visión abreviada sobre desarrollo humano sostenible

En el presente epígrafe se tratarán aspectos sintéticos, pero medulares de aspectos que guían el desarrollo de este trabajo.

Primero, ¿qué se entiende por desarrollo humano sostenible?. El desarrollo sostenible es un término acuñado, en 1713, por Hanns Carl von Carlowitz, jefe de la guardia forestal del electorado de Sajonia, Alemania. Difundió el conocido "Ejemplo del bosque" para explicar el concepto sostenibilidad: “Si talamos un poco de madera de un bosque el solo se regenera y sigue produciendo más madera todos los años, pero si cortamos todos los árboles del bosque desaparece y nunca más volverá a producir madera”. Es muy importante resaltar que el desarrollo sostenible, sobre todo a nivel internacional y también nacional cada día cobra mayor interés entre las organizaciones debido a la toma de conciencia y necesidad de lograr la protección, mantenimiento y mejoramiento de recursos para las generaciones actuales y futuras (Komiyama, 2006); (Secilio, 2009); la norma ISO 26000: 2010, (GNUD and UNDP, 2015); (Vessuri, 2016); (Muñoz, 2017) y (ODS, CEPAL, 2018).

Según Naciones Unidas el desarrollo sostenible es aquel mediante el cual se trata de satisfacer las necesidades económicas, sociales, de diversidad cultural y de un medio ambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras.

Al igual que sucede con otros términos, no existe una definición única acerca de lo que es desarrollo sostenible, sino que se trata de un concepto en permanente evolución y desarrollo, teniendo una evolución creciente, especialmente en los últimos años. En la actualidad existen cientos de definiciones y la más utilizada es la acuñada en el Informe Brundtland. Según ésta, el desarrollo sostenible (Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo.1988) es “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

Es posible afirmar que el desarrollo humano sostenible supone: Una visión de **integralidad**, es decir, es algo que abarca a un conjunto complejo de dimensiones: económica, social, de diversidad cultural y la ambiental, como algo **dinámico** y no estático, una noción de **humanismo y racionalidad**, ya que la expectativa y práctica de su ejercicio es pensando en la protección del hombre a través de la conservación racional y no desproporcionada de los recursos, una mirada de **totalidad**, en tanto que en la práctica es una idea que debe incluir a todas las organizaciones, con independencia del tipo y tamaño y una perspectiva muy vinculada a la **responsabilidad social**, ya que la misma incluye la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

En definitiva, la sostenibilidad y el desarrollo sostenible funcionan siguiendo el principio de que no se pueden agotar los recursos disponibles de forma indiscriminada, hay que proteger los medios naturales y todas las personas deben tener acceso a las mismas oportunidades.

Como se conoce las universidades se convierten en un elemento clave para asegurar los procesos formativos de los ciudadanos del presente y el futuro incorporen entre sus líneas de actuación esta mirada holística y crítica pues, es uno de los mayores retos que se debe plantear la universidad para participar, desde la formación docente de pregrado y postgrado, en la construcción de sociedades sostenibles. Se asume por tanto que ya no vale únicamente generar conocimiento, sino es necesario adquirir conocimientos, desarrollar valores, actitudes y comportamientos que promuevan un desarrollo humano sostenible en el ejercicio profesional de su actividad, siendo las universidades uno de los principales escenarios para su abordaje.

En tal sentido el doctorado en Gestión Organizacional de la Universidad de Holguín desde sus inicios a través de sus líneas de investigación y especialidades que posee ha tributado al desarrollo sostenible. La gestión organizacional es un proceso que tiene realización práctica

en los disímiles ámbitos de la vida socioeconómica y política, desde las instancias estatales y gubernamentales hasta organizaciones tan diversas en sus objetos sociales como pueden ser las empresas de producción o servicios o las instituciones militares, educativas, hospitalarias, deportivas, sociales, culturales, eclesiásticas o caritativas, por sólo hacer mención de algunas. Se asume la gestión organizacional como un “sistema total”, “como una macro disciplina”, “como un área o campo del conocimiento transdisciplinario” que sistematiza y organiza conocimientos teóricos que son válidos a todas aquellas disciplinas que estudian a la organización en sus disímiles ámbitos de existencia en la vida socioeconómica y política, y desde los diferentes procesos, fenómenos y factores que le son inherentes como entidad social.

A continuación se expresa en el siguiente epígrafe una síntesis de los principales impactos con enfoque de sostenibilidad que se han generado del programa doctoral, entendiéndose que dichos impactos están asociados a aquellos cambios positivos y estables necesarios para el desarrollo de la esfera a la que se dirige el programa y en la que se desenvuelve el egresado que tributan al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible hacia la agenda 2030 (Moreno, 2018).

Impactos del doctorado en Gestión Organizacional con enfoque de sostenibilidad

En los últimos dos años han egresado 19 aspirantes, para un promedio anual de 9,5. Del total de egresados en este período 10 son internos y 9 externos. Para dar cumplimiento al objetivo del trabajo se revisaron todas las memorias escritas de las tesis (19 de tres especialidades del doctorado en los últimos dos años), 10 de ciencias técnicas, uno de ciencias económicas y ocho de ciencias de la educación, además se constató en las organizaciones la permanencia y estabilidad de los impactos del doctorado en relación con su tributo a 10 de los ODS hacia la Agenda 2030. A continuación se detallan los impactos más representativos y su tributo a los ODS:

1. El procedimiento para la gestión ambiental en sectores urbanizados de cuencas hidrográficas con enfoque de responsabilidad social con aplicación en Barranquilla, Colombia tributó con impactos en los siguientes objetivos: **Objetivo 2. Hambre Cero,**

objetivo 3. Salud y bienestar, objetivo 6. Agua Limpia y saneamiento, objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles, objetivo 12. Producción y consumos responsables, objetivo 14. Vida submarina y objetivo 15. Vida de ecosistemas terrestres, debido a que se favoreció la mejora gradual de la calidad del recurso agua en cuanto a indicadores químicos y microbiológicos, incremento del compromiso de los representantes de los sectores industrial, comercial, académico, de la entidad gubernamental local, los líderes comunitarios y la comunidad. Se elevaron además las acciones realizadas de manera articulada con las industrias del entorno, los restaurantes locales, la representación gubernamental, la institución educativa y la comunidad.

2. Se reducen sensiblemente la existencia de condiciones de trabajo inseguras que pueden provocar accidentes laborales en entidades importantes del territorio como: Empresa de productos lácteo de Holguín, ETECSA Holguín, Joven Club de Computación, entidades del MINTUR, entre otras. Se lograron incrementos de los niveles de satisfacción de los trabajadores en hospitales de la provincia Holguín, a través de un programa de mejora de la satisfacción laboral. Además existieron incrementos de los niveles de satisfacción de los clientes en diferentes entidades del MINTUR y mejoras de las condiciones ergonómicas en líneas de producción continuas vinculadas a la producción de bebidas y alimentos. La aplicación del procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales manifestó un resultado superior de manera sostenida en los cuatro niveles de evaluación. Se contribuye en más del 95 % al control de los factores ambientales y se disminuyen las incidencias ambientales negativas en más de un 0,45 en los hospitales estudiados, para contribuir al cumplimiento de las estrategias ambientales en más del 95% en los tres casos. Todo lo cual tributa al cumplimiento del **objetivo 3. Salud y bienestar.**

3. Incremento de programas de postgrado y carreras acreditados con varios resultados con categoría de excelencia a partir del logro de una gestión integrada por procesos enfocada a la calidad en la Universidad de Holguín. La metodología de la dirección del trabajo científico metodológico en las instituciones de la Educación Técnica y Profesional permitió: la formación de competencias, a partir del contexto laboral del Técnico Medio en

la especialidad de Construcción Civil del Centro Politécnico del municipio Holguín, la formación de modos de actuación del técnico medio de la especialidad Servicios Gastronómicos del Politécnico “José Martí” del municipio Holguín, así como de la especialidad Artesanía del Centro Politécnico “Julio Antonio Mella” del municipio Holguín. La formación de habilidades de reparación de las instalaciones frigoríficas, durante el proceso de formación de estudiantes de la especialidad Refrigeración del Centro Politécnico “Mayor Gral. Calixto García.” Además se alcanzaron mayores niveles de preparación de directivos y docentes de las instituciones de enseñanza técnico profesional, para desarrollar el trabajo científico metodológico.

Por otra parte a partir de la aplicación de la metodología para la dirección del trabajo metodológico en la Dirección Municipal de Educación (DME) se reconoce entre las transformaciones logradas en la preparación de los cuadros y de los funcionarios de la DME, a partir de la ejecución de las acciones de dirección del trabajo metodológico, las siguientes:

- El 86% destaca que la planificación del trabajo metodológico en la DME se mejoró, con la proyección de las acciones de dirección del trabajo metodológico derivado de los resultados del diagnóstico de 115 potencialidades y de necesidades de cuadros y de funcionarios y en la preparación previa de los cuadros y de los funcionarios responsabilizados con la ejecución de las acciones de dirección del trabajo metodológico.
- El 93.1% reconoce el funcionamiento de los órganos funcionales para la materialización de las acciones de dirección del trabajo metodológico en la DME, manifiestan que los Colectivos de departamento aseguran el cumplimiento de las orientaciones del Consejo Técnico Municipal, la coordinación con especialistas para la preparación de los cuadros y de los funcionarios de los departamentos y la evaluación mediante la realización de rendiciones de cuenta.
- El 96.5% señala que la utilización de la evaluación en el diseño como en la ejecución asegura criterios y juicios de valor para el perfeccionamiento sistemático de las acciones de dirección del trabajo metodológico en la DME.

La participación activa de los cuadros y de los funcionarios en el desarrollo de la metodología para la dirección del trabajo metodológico en la DME, incidió favorablemente en el perfeccionamiento de su preparación expresada en:

- El análisis de las directrices de la Política Educacional exigió un incremento del estudio, al tener que revisar documentos, formar equipos de trabajo para analizar e interpretar su contenido y determinar las particularidades de cada de educación, lo que permitió apropiarse de conocimientos para la orientación y planificación de los objetivos del Ministerio de Educación.

Por último la estrategia para la Gestión Administrativa y Financiera en los Institutos Politécnicos Industriales (IPI) de la ETP (Educación Técnica y Profesional) favoreció que se lograra un alto nivel de satisfacción, compromiso y participación del colectivo de trabajadores y estudiantes. Por ejemplo se consiguió una estabilidad del claustro por más de tres años y el mantenimiento de un 100% de retención de los alumnos durante los últimos cuatros cursos, lo que demuestra la calidad de los resultados de la estrategia de trabajo educativo junto a la familia y la comunidad logrando que a los estudiantes les guste asistir al centro y cumplir con la jornada estudiantil, entre otros impactos. Todos estos impactos tributan al **objetivo 4. Educación de calidad**

4. Incrementos en la eficiencia económica a través de la implementación de un procedimiento para la gestión integral de costos de la calidad en todas las droguerías del país, así como en otras entidades de la provincia Holguín, permitiendo la mejora de la eficiencia de la gestión de la calidad. Además la aplicación del procedimiento del emprendimiento como competencia del capital humano permitió el desarrollo de una cultura emprendedora en varias organizaciones (Empresa Desarrolladora Desoft-Holguín, el negocio Traslúc y la Universidad de Holguín). En el caso de Desoft-Holguín se diseñaron proyectos que permitieron la generación de productos informáticos donde se materializó el intraemprendimiento como manifestación de la competencia emprendimiento hacia el interior de la organización, mejoraron todos los elementos de la cultura emprendedora percibida en Desoft como: la sinergia organizacional, el desempeño laboral,

la creatividad, la innovación y la mejora continua. Todos estos impactos tributan al **objetivo 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.**

5. La aplicación del procedimiento propuesto para identificar desigualdades intermunicipales de la calidad de vida y su inserción en la planificación permitió la identificación de las desigualdades intermunicipales de la calidad de vida en los municipios de la provincia Holguín, así como las propuestas de acciones que desde el presente y con una perspectiva hacia el futuro posibilitaron transformar el efecto de los factores determinantes de las desigualdades municipales de la calidad de vida, y por tanto disminuir las brechas existentes entre los municipios pertenecientes a un mismo conglomerado y entre conglomerados y elevar la calidad de vida local. Además el procedimiento para la gestión del conocimiento en el Centro Universitario Municipal (CUM) orientada al desarrollo local elevó la preparación de los directivos del CUM para llevar a cabo el proceso de gestión del conocimiento orientada al desarrollo local, también se mejoraron las condiciones físicas y socio estructurales y se crearon otras en el CUM para favorecer el desarrollo del conocimiento organizacional. Todos estos impactos tributan al **objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles.**

6. El procedimiento para la gestión de los procesos de participación ciudadana, con base al enfoque de procesos en coherencia con los mecanismos de participación permitió trazar e implementar acciones que contribuyeron a la mejora del desempeño de los procesos de participación ciudadana en el tiempo, expresados en los niveles alcanzados del Índice Compuesto de Participación Ciudadana (ICPC), mostrando un ascenso en un 6.6% y un 8%, además estimulación a los ciudadanos y entidades por su aporte en un 4.4% y 10%, así como planteamientos resueltos en un 15.4% y 21% en los municipios Calixto García y Antilla respectivamente. Todos estos impactos tributan al **objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.**

CONCLUSIONES

1. Existe en la literatura una amplia discusión sobre los términos de sostenibilidad y desarrollo humano sostenible. Destacándose el carácter abarcador de la sostenibilidad al

considerar la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, de diversidad cultural y de un medio ambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras.

2. La Gestión Organizacional como área del conocimiento científico transdisciplinario es privilegiada en la contribución que en gran medida provoca al desarrollo humano sostenible por el tributo que concretamente hacen al cumplimiento de los objetivos globales del desarrollo humano sostenible hacia la Agenda 2030.

3. Se determinaron un total de 76 impactos con enfoque de sostenibilidad que se han generado como resultado de las tesis de las diferentes especialidades que conforman el doctorado en Gestión Organizacional en los últimos dos años, los cuales a su vez se vinculan a 10 de los 17 ODS hacia la Agenda 2030 y contribuyen directamente a elevar la calidad de dicho programa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arencibia, V. y otros (2003). *La formación continua a distancia de los profesionales de la educación. Evaluación de su impacto*. Curso 17. Pedagogía 2003. La Habana.

2. Bernaza, G. (2013). *Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde el enfoque histórico-cultural*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

3. Borges, Lourdes de la C. (2014). *Modelo de evaluación de impacto del posgrado académico en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas “General Calixto García”*. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana. en: <http://tesis.repo.sld.cu/803/1/BORGESOQUENDOya.pdf>. [consultado 9/3/2017]

4. Cardoso, E. O., Cerecedo, M. T. (2011). Propuesta de indicadores para evaluar la calidad de un programa de posgrado en Educación. En: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 13, No. 2. en:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v13n2/v13n2a5.pdf>. [consultado 4/4/2017]

5. CONACYT (2007). *Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de posgrado*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. en: <http://www.conacyt.gob.mx/Posgrados/Convocatorias/2007/Marco-de-ReferenciaConvocatoria-PNPC-2007.pdf>. Félix Varela, Vol. II, No. 1. [consultado 26/4/2017]
6. Dubs, R. (2005). Permanecer o desertar de los estudios de postgrado: síntesis de modelos teóricos. *Revista Investigación y Postgrado*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas: Vol. 20, No. 1. en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131600872005000100003&script=sci_arttext&lng=pt. [consultado 20/2/2017]
7. GNUD and UNDP (2015). Retreat report on early Country Experiences in Mainstreaming, Acceleration and Policy Support (MAPS) for the 2030 Agenda. United Nations Development Program., New York, 1-3 December 2015. Disponible en: https://undg.org/main/undg_document/retreat-on-mainstreaming-the-2030-agenda-2425-november-2015/. [consultado 20/5/2017]
8. Junta de Acreditación Nacional (2018). SEA-Dr. Patrón de Calidad. República de Cuba.
9. Komiyama, H. (2006). Sustainability science: building a new discipline. *Sustainability Science* 1:1–6 Consultado en www.fundibeq.org.
10. Moreno Pino, M. (2018). *Desarrollo Local e Innovación Sustentable*. Primera edición (versión digital). México: Universidad Autónoma del Estado de México. www.serviciosbonobos.com.mx.
11. Norma ISO 26000: 2010. Guía de Responsabilidad Social.
12. ODS. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. CEPAL. Enero 2018.

13. Ramos, G., López, A. (2016). *Los impactos de los programas de posgrado: la Maestría en Ciencias de la Educación Superior en Matanzas*. X Congreso Internacional de Educación Superior: Universidad 2016, La Habana.
14. Secilio, G (2009). Responsabilidad Social Empresarial y la Nueva Calidad. <http://eticagro.org/modules/smartsection/item.php?itemid=69>.
15. Velázquez, R. (2017). *Contribución a los objetivos de Desarrollo Humano Sostenible. Reto de la Universidad Contemporánea*. VIII Conferencia Científica Internacional de la Universidad de Holguín, Guardalavaca, Holguín
16. Vessuri, H. (2016). *La ciencia para el desarrollo sostenible Agenda 2030*. Montevideo: UNESCO. Disponible en: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>.