


Preparación jurídica de los cuadros del municipio Bahía Honda en materia de igualdad de género

Legal Training of Municipal Officials in Bahía Honda on Gender Equality

Maura de la Caridad Concepción Domínguez¹  concepcionmaura4@gmail.com

¹Universidad de Artemisa “Julio Díaz González”, Cuba

RESUMEN

La investigación propone un sistema de actividades para mejorar la preparación jurídica de los cuadros del municipio Bahía Honda en materia de igualdad de género. Parte del reconocimiento del papel estratégico de los cuadros en la Revolución Cubana y de su función en la gestión pública. Identifica que una de las principales debilidades actuales es la falta de formación jurídica sobre igualdad de género, lo cual repercute en la persistencia de prácticas discriminatorias. El estudio fundamenta teóricamente la necesidad de incorporar esta perspectiva en la formación de cuadros, apoyándose en el marco jurídico cubano, especialmente la Constitución de 2019 y el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres. Se propone un sistema de actividades estructurado en etapas: diagnóstico, formación teórica, capacitación directiva, seguimiento y evaluación, y promoción de una cultura organizacional con enfoque de género. La metodología es empírico-cualitativa, con apoyo en el análisis jurídico.

Palabras clave: cuadros; discriminación; igualdad de género; preparación jurídica; políticas.

ABSTRACT

The research proposes a system of activities to improve the legal training of cadres in the municipality of Bahía Honda regarding gender equality. It begins by recognizing the strategic role of cadres in the Cuban Revolution and their function in public administration. One of the main current weaknesses identified is the lack of legal training

on gender equality, which contributes to the persistence of discriminatory practices. The study theoretically supports the need to incorporate this perspective into cadre training, based on the Cuban legal framework, especially the 2019 Constitution and the National Program for the Advancement of Women. A structured system of activities is proposed, including stages such as diagnosis, theoretical training, leadership development, monitoring and evaluation, and the promotion of an organizational culture with a gender perspective. The methodology is empirical and qualitative, supported by legal analysis.

Keywords: *charts; discrimination; gender equality; legal preparation; policies.*

Recibido: 11/4/2025

Aprobado: 24/6/2025

INTRODUCCIÓN

La palabra cuadro, que tradicionalmente hace referencia a la típica superficie plana de cuatro lados en la cual se puede plasmar arte, significa algo más para los cubanos. Siempre que se trate el tema de política de cuadros, es necesario referirse a la definición de cuadro de Ernesto Guevara, cuando en “El cuadro, columna vertebral de la Revolución” relaciona que:

A esta altura podemos preguntarnos, ¿qué es un cuadro? Debemos decir que, un cuadro es un individuo que ha alcanzado el suficiente desarrollo político como para poder interpretar las grandes directivas emanadas del poder central, hacerlas suyas y transmitir las como orientación a la masa, percibiendo además las manifestaciones que ésta haga de sus deseos y sus motivaciones más íntimas. Es un individuo de disciplina ideológica y administrativa, que conoce y practica el centralismo democrático y sabe valorar las contradicciones existentes en el método para aprovechar al máximo sus múltiples facetas; que sabe practicar en la producción el principio de la discusión colectiva y decisión y responsabilidad únicas, cuya fidelidad está probada y cuyo valor físico y moral se ha desarrollado al compás de su desarrollo ideológico, de tal manera que está dispuesto siempre

a afrontar cualquier debate y a responder hasta con su vida de la buena marcha de la Revolución. Es, además, un individuo con capacidad de análisis propio, lo que le permite tomar las decisiones necesarias y practicar la iniciativa creadora de modo que no choque con la disciplina, el cuadro es la columna vertebral de la Revolución. (González & Gorguet, 2016)

A partir del triunfo revolucionario, en Cuba quedó claramente expresada la política de formación, selección, ubicación, promoción y superación de cuadros directivos. Esta preparación y superación de los cuadros y sus reservas es parte integrante del sistema de trabajo con los cuadros. Es el medio para proveer y desarrollar las condiciones y destrezas que deben poseer los dirigentes del Estado y el Gobierno cubanos. Preparación que incluye varias esferas, entre ellas la jurídica, la cual busca además de cultivar esa escasa cultura en dicha materia, también conducir al cuadro a enfrentar todo tipo de retos que de ella se desprendan, como es el caso del tan caótico tema de la igualdad de género.

Según el Consejo de Estado (2021) con el triunfo de la Revolución se crearon las bases jurídicas y las condiciones objetivas y subjetivas para el desarrollo de un modelo inclusivo, asentado en la igualdad y la justicia social, la plena emancipación de la mujer y el apego irrestricto a los principios de soberanía y autodeterminación. La observancia de los compromisos internacionales contraídos por Cuba, derivados de la celebración en 1995 de la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, en Beijing, China, conllevó a que se adaptasen a la realidad cubana y a nuestras propias necesidades y objetivos la Plataforma de Beijing, emanada de ese evento, a través del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (PAN), que se refrenda en el acuerdo del Consejo de Estado, de 7 de abril de 1997, el cual reconoce a la Federación de Mujeres Cubanas como el “mecanismo que ha promovido el avance de la mujer.

Todo lo anterior en aras de luchar contra las manifestaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres que se reflejan en ámbitos laborales, familiares, en la promoción a cargos de dirección, y en los medios de comunicación, así como también, en aras de mejorar la insuficiente preparación y el conocimiento sobre género que tienen sobre todo personas que se desempeñan en cargos directivos, específicamente en el territorio de Bahía Honda, provincia Artemisa.

Este artículo tiene como objetivo general proponer un sistema integral de preparación jurídica de los cuadros del municipio Bahía Honda en materia de igualdad de género.

MÉTODOS

Esta es una investigación científica empírica, cualitativa y explicativa. Entre los métodos que utilizamos están el dialéctico-materialista como eje transversal de la investigación el cual generalizará los hallazgos y permitirá identificar patrones, deficiencias y posibles soluciones para promover la igualdad de género de manera más amplia y efectiva en el municipio Bahía Honda. Por otro lado, el método teórico histórico-lógico para comprender el contexto legal y el desarrollo histórico de las leyes y políticas de igualdad de género en Cuba. Otro método teórico lo constituyó el analítico-sintético el cual permitió evaluar críticamente los hallazgos relacionados con la legislación y políticas de igualdad de género en Cuba. Dentro de los métodos empíricos utilizados tenemos al estudio de casos y al cuestionario para examinar casos específicos de aplicación de políticas de equidad de género en la práctica laboral del municipio Bahía Honda, todo con el fin de colmar una laguna evidente en la aplicación de la legislación vigente sobre dicho tema en la localidad, al tiempo que se ejerce un impacto directo en su administración pública al promover reformas concretas.

RESULTADOS

Conceptualización

Algunos autores afirman que:

El cuadro es un trabajador dispuesto asumir la tarea. Con conocimientos políticos, científicos y técnicos, tiene la función específica de dirigir, conducir al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales y debe estar profundamente comprometido con la ideología del socialismo en correspondencia con las características y cualidades que exigen los cambios en el contexto histórico social. (Ramírez et al., 2022)

En la clausura del 8vo Congreso del Partido, el 19 de abril de 2021, Díaz-Canel (2021)

define:

Los cuadros deben poseer una preparación política ideológica, sensibilidad en los asuntos que afectan a la población y un contacto constante con la gente, poseer ética, ser revolucionario, profesional, tener capacidad para dirigir y no esperar a las indicaciones, inquietud revolucionaria así como modestia y humildad, tenacidad y firmeza ante el enemigo y las condiciones adversas, disposición para escuchar y debatir, trabajar en equipo y sentir la responsabilidad de que es un formador de cuadro. (p.14)

La autora de esta investigación comparte lo planteado por Diaz-Canel (2021) y Ramírez et al. (2022) como un referente importante, ya que, sintetiza y hace evidente desde su constructo lo que debe ser un cuadro en la sociedad cubana actual y le aportan una modesta y primera aproximación al concepto, al referirse que un cuadro debe ser capaz de conducir y motivar a los colectivos laborales hacia el logro de las metas organizacionales, además de lograr procesos de cambios que transformen el accionar de sus organizaciones.

Según Delgado (2017), la Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno (ESCEG) se inaugura el 17 de octubre de 2011 con la misión de elevar los conocimientos y habilidades de los cuadros para un mejor desempeño en sus métodos y técnicas de dirección, la formación de una cultura económica, el respeto a la legalidad y el uso de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones. Además, es responsable de asesorar metodológicamente a las restantes 27 instituciones autorizadas (IA) del país que desarrollan los cursos de Administración Pública y Dirección Empresarial

En el año 2013 se crean centros especializados en la materia en cada una de las provincias, con excepción de Artemisa. Fue en el 2014 cuando la Universidad de Artemisa fue declarada institución autorizada y se iniciaron los Diplomados de Administración Pública, creándose un año después en la misma el Departamento de Superación de Cuadro con el objetivo de asesorar y controlar el sistema de preparación y superación de los cuadros, según afirman Aguilar y Armas (2021). Dichos autores afirman además que este sistema destaca, en la provincia, el papel de la universidad en el asesoramiento y control a la superación y preparación de los cuadros y sus reservas, lo

cual constituye un proceso educativo complejo.

López et al. (2023) afirma que

La preparación y superación de los directivos y sus reservas, se concibe como un proceso sistemático y continuo, orientado a perfeccionar las competencias necesarias para el desempeño y su impacto posterior en los resultados organizacionales. En este contexto, la preparación y superación de los directivos y sus reservas requiere de un sistema para el diseño de planes y programas de capacitación y superación que asegure, que las acciones de capacitación habiliten a los directivos y reservas antes de asumir el cargo; desarrollen las competencias directivas requeridas para cada cargo y nivel de dirección e impacten en la eficiencia gerencial de los equipos de dirección, y el desarrollo en estos, el pensamiento prospectivo estratégico y la necesidad del sistemático perfeccionamiento de la organización del trabajo de dirección en cada una de las entidades donde se desempeñan.

Como resultado del estudio bibliográfico se llegó a la conclusión de que cada una de las investigaciones precedentes tiene el mérito de descubrir algunos de los fundamentos teóricos que pueden sustentar el perfeccionamiento de la dirección del proceso de preparación y superación de los cuadros y sus reservas en las condiciones actuales. Pero estas propuestas aisladas no llegan a ofrecer una solución científica para la dirección de este proceso, la cual es de vital importancia para su perfeccionamiento en las condiciones actuales en que se desarrolla la Administración Pública en Cuba.

Una de las deficiencias actuales presentes en dicho proceso de preparación y superación de los cuadros, dada su actualidad, la constituye la “Falta de Preparación en materia de Igualdad de Género”, puesto que no existe ningún programa que la contrarreste en el municipio de Bahía Honda.

Antes de adentrarnos en una posible vía de solución definamos ¿qué es la igualdad de género?

Algunos autores, entre ellos, Jiménez-Marín et al. (2022) afirman que:

La igualdad de género busca ofrecer las mismas oportunidades y eliminar la

discriminación por razón de género. Busca eliminar la desigualdad en varios ámbitos como el laboral, el político o el económico y romper con las jerarquías impuestas de género impuestas.

En términos de Martínez y Suberviola (2024), la concepción de igualdad de género implica garantizar que las diferencias de género no conduzcan a desigualdades sistemáticas en el acceso a la educación, el empleo, la atención médica y otros recursos y oportunidades, por lo que, coincidiendo con ONU Mujeres (2021), la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

Para Fernández y Trujillo (2023),

La igualdad de género es considerada como un derecho humano fundamental, por lo que, es esencialmente responsabilidad de los Estados; lo cual, incluye garantizar el principio de equidad y la ausencia de un trato diferenciado mediante sistemas jurídicos e iniciativas gubernamentales que establezcan que todas las mujeres, independientemente de la edad o las características individuales, tienen un derecho inherente a la propiedad de los derechos.

El logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituye además uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), los cuales establecen en su objetivo quinto:

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. (Naciones Unidas, 2021)

Coincide la autora con Guillermo y Gómez (2011) cuando afirman que a pesar de todos los esfuerzos que los gobiernos realizan, no se ha podido eliminar todavía la discriminación que existe contra la mujer. Esto no solo potencia estructuras de poder desiguales e inequitativas, sino que menoscaba una respuesta eficaz para ponerle fin. Al comprender estas relaciones de manera más detallada, se pretende contribuir significativamente al conocimiento existente, proporcionando ideas valiosas para la creación de entornos administrativos más inclusivos y equitativos.

Marco jurídico

A pesar de los avances, la igualdad de género aún no se materializa plenamente en la cotidianidad de las familias cubanas ni en el conjunto de la sociedad, lo que inevitablemente se refleja en la actividad administrativa, eje central del presente análisis. En consecuencia, la normativa constitucional vigente en Cuba establece un sólido andamiaje jurídico en favor de la igualdad de género, incorporando disposiciones expresas que consolidan el derecho a la no discriminación y establecen mecanismos de protección contra la violencia de género. La Constitución de la República (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019) en su artículo 42 reafirma la igualdad ante la ley y, de manera innovadora, explica la prohibición de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, entre otras.

En estrecha relación con lo anterior, el artículo 43 refuerza el principio de igualdad entre mujeres y hombres, complementando la disposición general del artículo 42. En él se establece el compromiso estatal de promover el empoderamiento femenino tanto en el plano individual como en el colectivo, garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, así como proteger a las mujeres de la violencia de género en todas sus manifestaciones, creando los mecanismos necesarios para su prevención y erradicación. No obstante, la plena materialización de estos postulados en la realidad cotidiana continúa siendo un desafío que requiere una implementación efectiva en la práctica administrativa y en la dinámica social en su conjunto.

Incluir la perspectiva de género en la superación de los cuadros y en la cultura organizacional de la administración en el municipio Bahía Honda significa diseñar y establecer políticas y estrategias que permiten visibilizar, cuantificar y hacer medible las condiciones específicas que enfrentan hombres y mujeres en su cotidianidad, para

modificarlas y darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo que garantice la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

El Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres resume el sentir y la voluntad política del Estado cubano y constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el país, este programa busca integrar todas las acciones que corresponden a los principios de la Constitución relacionados con la igualdad de género. Para ello, articula objetivos, ejes de trabajo y acciones concretas que abarcan desde el empoderamiento económico de las mujeres y su representación en los medios de comunicación, así como fortalecer los mecanismos y la capacidad profesional de los funcionarios y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y en la prestación de servicios, hasta la legislación y el derecho en torno a la equidad y el enfrentamiento a la violencia de género como problema reconocido en el país

Dicho Decreto Presidencial se concreta en un Plan de Acción con medidas, entre estas el Área 4. Acceso a las tomas de decisiones plantea en la medida número 2:

Dar continuidad en el trabajo a los análisis encaminados al cumplimiento de la política de cuadros y en particular lo referido a la promoción de las mujeres a cargos de dirección en los organismos de la Administración Central del Estado y en el Sistema Empresarial.

De igual modo la medida número 3 y 6 establecen respectivamente:

Incluir dentro del sistema para la capacitación de cuadros a todos los niveles, en los centros formadores y de capacitación, la preparación en temas relativos a género para lograr la eliminación de patrones culturales sexistas que tiendan a reforzar conceptos y roles tradicionales que discriminan a las mujeres en su aporte y potencialidades.

Impulsar la presencia de la mujer en el Sistema del Poder Popular a todos los niveles, especialmente como delegadas de base.

Otra de las acciones, el número 2 del Área 5. Legislación y Derecho. Marco Normativo y Sistemas de Protección Contra Todas las Formas de Discriminación y Violencia involucra:

Formar y capacitar a estudiantes, a operadoras y operadores del derecho y a quienes deben asegurar la protección eficaz de los derechos de todas las personas; desde una perspectiva de género y multidisciplinaria, incluyendo información sobre los instrumentos y las normas nacionales, internacionales y regionales; así como proporcionarles herramientas que les permitan identificar expresiones de discriminación directa e indirecta.

Dado que el fortalecimiento de una cultura jurídica en la preparación de los cuadros sobre estas temáticas también es medular, pues, la legislación en su estado sustantivo no soluciona el problema presentado. Sin en acompañamiento adjetivo que a esta se complementa no se tributará a resultados positivos. Como tampoco se avanzará si todos los ciudadanos no se sienten parte de esos cambios necesarios.

Lo antes expuesto justifica plenamente el objetivo general de la presente investigación y complementando esto con la categoría de la autora como estudiante de derecho, pues la remite a la necesidad de crear un sistema integral especializado en el perfeccionamiento de la preparación jurídica de los cuadros del municipio Bahía Honda en materia de igualdad de género. Definamos entonces ¿qué es este sistema?

El Sistema Integral de Preparación Jurídica

Según López et al. (2023)

El sistema para el diseño de planes y programas de capacitación y superación de directivos y sus reservas, no es un fin en sí mismo, sino que, constituye una parte integrante de la política de cuadros, enfocado al desarrollo de las competencias y habilidades imprescindibles para el desempeño de los cargos y el logro de los objetivos y resultados estratégicos proyectados en las respectivas organizaciones, combinando las diferentes vías, métodos y enfoques de capacitación.

En correspondencia con lo anterior, la autora considera que el sistema integral puede definirse como resultado científico, en la medida que se tenga en cuenta el siguiente concepto: conjunto de elementos relacionados entre sí de forma tal que integran una unidad, el cual contribuye al logro de un objetivo general como solución a un problema científico previamente determinado. Al concebirse este sistema se hace necesario precisar además el carácter de las actividades que conforman el mismo de acuerdo, básicamente, al contexto donde se ejecutan, al objetivo que persigan y a las personas a que están dirigidas.

La preparación jurídica está considerada entre las áreas en las que deben superarse los cuadros, está reconocida desde 1995, ratificada en 2004, 2010 y 2020, en la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros y Reservas del estado y el Gobiernos cubanos y asumida por cada uno de las Organismos de la Administración Central del Estado (Bosmenier, 2017), de tal modo la preparación para la igualdad de género es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promueven la igualdad (ONU Mujeres, s.f.).

En tal sentido al tener este sistema un carácter especializado en el perfeccionamiento de la preparación jurídica de los cuadros, se define el proceso de preparación jurídica en la capacitación de los cuadros como la relación que se establece entre profesores y alumnos, donde se organizan los contenidos jurídicos que necesitan los cuadros en correspondencia con los objetivos, métodos, medios, evaluación y formas de organización para propiciar el aprendizaje jurídico de los educandos de forma activa y creadora en función de su desempeño profesional.

A partir de este análisis se considera la preparación jurídica de los cuadros como: la apropiación activa de aquellos contenidos jurídicos que tienen una significación para el desempeño profesional de los cuadros del Estado, lo que propicia su autoperfeccionamiento constante con un alto nivel de compromiso, responsabilidad social y apego a la justicia (Rodríguez et al., 2021).

De este modo, se define al Sistema Integral de Preparación Jurídica en materia de

Igualdad de Género como un proceso formativo continuo y estructurado que integra conocimientos teóricos, prácticos y actitudinales, diseñado específicamente a contribuir a la transformación cultural organizacional y asegurar la efectiva incorporación de la perspectiva de género en la gestión pública. Constituye un conjunto organizado de actividades interconectadas que combinan métodos pedagógicos activos con herramientas de transformación cultural, orientadas a desarrollar competencias jurídicas especializadas en perspectiva de género. Este sistema se caracteriza por su enfoque dialéctico e integrador, donde cada componente interactúa sinérgicamente para generar cambios sostenibles en el desempeño profesional y la cultura organizacional.

Teniendo en cuenta estas dimensiones y el contexto universitario se determina que, este Sistema, debe estar contenido por:

- Nociones básicas sobre Derecho Constitucional: sistema político cubano; los derechos, deberes y garantías.
- Ética de los cuadros; una visión desde el Derecho.
- Nociones básicas sobre el Derecho Laboral y de Seguridad Social.
- Nociones básicas sobre la legislación vigente respecto al tema de la Igualdad de Género.

Esta propuesta de Sistema Integral de Preparación Jurídica podría incluir:

1. Diagnóstico Inicial

- Objetivo: Evaluar el conocimiento y las actitudes de los cuadros respecto a la igualdad de género y detectar las necesidades formativas.
- Acciones: Elaboración de cuestionarios basados en normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género. Análisis de políticas institucionales desde una perspectiva legal y de derechos humano para detectar sesgos de género.

2. Formación Teórica en Igualdad de Género

- Objetivo: Proporcionar a los cuadros conocimientos jurídicos y teóricos sobre igualdad de género.
- Acciones: Impartición de cursos y talleres sobre la legislación cubana e internacional

en materia de igualdad de género, derechos humanos, y políticas públicas. Análisis de situaciones reales donde los cuadros deben aplicar los conocimientos adquiridos para resolver problemas relacionados con la igualdad de género.

3. Capacitación en Habilidades de Dirección con Perspectiva de Género

- **Objetivo:** Desarrollar habilidades de liderazgo y dirección en los cuadros con una perspectiva de género.
- **Acciones:** Capacitación en técnicas de dirección que promuevan la equidad y la inclusión, integrando la perspectiva de género en la toma de decisiones. Simulaciones de escenarios donde los cuadros deben tomar decisiones que afectan a hombres y mujeres por igual, identificando y corrigiendo sesgos.

4. Evaluación y Seguimiento

- **Objetivo:** Medir el impacto de la formación y asegurar la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos.
- **Acciones:** Evaluaciones periódicas mediante la aplicación de pruebas teóricas y prácticas para medir la comprensión y aplicación de los conceptos de igualdad de género. Seguimiento del desempeño de los cuadros en sus respectivas funciones, asegurando que las decisiones y políticas implementadas sean inclusivas y equitativas. Elaboración de informes periódicos que documentan el avance de los cuadros en la implementación de la igualdad de género en sus funciones.

5. Retroalimentación y Mejora Continua

- **Objetivo:** Asegurar la mejora continua del sistema de actividades.
- **Acciones:** Encuestas de satisfacción mediante la recolección de opiniones y sugerencias de los participantes sobre el sistema de actividades. Creación de grupos de trabajo que evalúen los resultados y propongan mejoras. Revisión y actualización periódica de los materiales y enfoques utilizados en la capacitación.

Este sistema no solo se enfoca en la capacitación técnica y legal de los cuadros, sino que también busca generar un cambio cultural profundo que promueva la igualdad de género en todos los niveles del Estado y la sociedad cubana. El profesional del derecho juega un

rol esencial en este sistema, ya que garantiza que todas las actividades formativas y políticas implementadas estén alineadas con el marco jurídico vigente, además de contribuir con una visión crítica y propositiva que enriquece la toma de decisiones y fomenta un ambiente de equidad e inclusión.

CONCLUSIONES

La investigación se fundamenta en un sólido marco teórico-jurídico, sustentado en la Constitución de 2019, el Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres y el análisis crítico de normativas internacionales.

El estudio evidenció que la preparación jurídica en materia de igualdad de género es un componente esencial para el desempeño efectivo de los cuadros del municipio Bahía Honda. La falta de formación específica en esta área se traduce en deficiencias significativas, como, la limitada incorporación de la perspectiva de género en la gestión pública.

Como respuesta, se diseñó un sistema estructurado en etapas (diagnóstico, formación teórica, capacitación práctica, evaluación y retroalimentación), el cual no solo aborda estas debilidades, sino que también promueve una transformación cultural profunda para integrar la perspectiva de género en la administración pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Aguilera, M. J. & de Armas Urquiza, R. (2021). El sistema de preparación de directivos en la provincia Artemisa: Una propuesta metodológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142021000300018&lng=en
- Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP). (2019). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial* No.5 Extraordinaria.
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/constitucion-de-la-republica-de-cuba>

- Bosmenier Cruz, R. (2017). Una propuesta de formación jurídica para los directivos de la Educación Superior en Cuba. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 140-146.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Consejo de Estado (2021). Decreto Presidencial 198/2021. Programa Nacional del adelanto de las Mujeres. *Gaceta Oficial* No. 14 Extraordinaria.
<https://www.tsp.gob.cu/sites/default/files/documentos/goc-2021-ex14.pdf>
- Delgado Fernández, M. (2017). Valoración del impacto de la superación de los cuadros en Administración Pública y Empresarial en Cuba. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 1(1), 3-16.
- Díaz-Canel, M. (2021, abril 19). Discurso pronunciado en la clausura del Octavo Congreso del Partido, en el Palacio de Convenciones. *Cubadebate*.
<http://www.cubadebate.cu>
- Fernández Macazana, M. M. & Trujillo Huamani, N. V. (2023). *La igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico – Callao*. Tesis de Grado. Universidad Privada Del Norte, Perú.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36552/TESIS%20-%20Trujillo%20Huamani%20-%20Fernandez%20Macazana_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1
- González Martín, R. & Gorguet Pi, M. (2016). Preparación y superación de cuadros directivos y reservas en Cuba. *MEDISAN*, 20(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192016000400017
- Guillermo Girao, M. A. & Gómez Campos, S. N. (2021). Fomento de la igualdad de género: Un gran desafío para la gobernanza en Perú. *Saber Servir*, 6.
<https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.07>
- Jiménez-Marín, G., Vigue Notario, P. & Domínguez-García, R. (2022). Igualdad de género y lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa y publicitaria. *Revista Científica de Información y Comunicación*, 83-113.
<https://dx.doi.org/10.12795/IC.2022.I19.05>
- López Díaz, N., García Fleites, A. O., Vila Alonso, Z. M., Hernández Mesa, M. E. & Machado Hernández, T. (2023). Sistema para el diseño de capacitación y

- superación de directivos y sus reservas en Cuba. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 8(1), 79-87. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>
- Martínez García, A. & Suberviola Ovejas, I. (2024). Revisión bibliográfica sistémica de las principales dimensiones de la igualdad de género desde una óptica coeducativa. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-766>
- Naciones Unidas. (2021). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training>
- ONU Mujeres. (2021). *La igualdad de género*. <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- Ramírez Álvarez, D. T., Salcedo Estrada, I. M., Ponce Milián, Z. E. & González de la Peña, V. B. (2022). La preparación de los cuadros como un problema pedagógico. *Atenas*, 2(58), 144-157. <http://atenas.umcc.cu/>
- Rodríguez Acosta, V., Tamayo Pineda, N., & Gayoso Rosabal, R. (2021). El Aprendizaje del derecho: Reto en capacitación de los funcionarios de la administración pública. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000200008

Conflicto de interés

La autora declara que no existe conflicto de interés.