
La capacitación de directivos en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y la Comunicación

The training of directive in the management information with the Technologies of the Information and the Communication

Lic. Yisneli Arruebo Rodríguez

<yisneliaru@nauta.cu>

Empresa Nacional Operadora de Contenedores (ENOC) de La Habana, Cuba.

RESUMEN

El propósito del trabajo es valorar la importancia de la preparación y superación de los cuadros directivos y las reservas mediante la implementación de la capacitación en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Empresa Nacional Operadora de Contenedores (ENOC) de La Habana, que garantice la información oportuna y apropiada para la marcha de los servicios que esta ofrece desde el enfoque histórico-cultural. Estas bases teóricas contribuyen a garantizar una mejor formación de los futuros cuadros en esta temática.

Palabras clave: capacitación, gestión de información, Tecnologías de la Información y la Comunicación.

ABSTRACT

The purpose of the work is to value the importance of the preparation and superación of the directive squares and the reservations shortly by means of the implementation of the training in the administration of the information with the Technologies of the Information and the Communication in the Company National Operator of Containers (ENOC) of Havana that guarantees the opportune and appropriate information for the march of the services that this he/she offers from the historical-cultural focus. These theoretical bases contribute to guarantee a better formation of the future squares in this thematic one.

Keywords: training, management of information, Technologies of the Information and Communication.

INTRODUCCIÓN

A partir del triunfo revolucionario, en Cuba quedó claramente expresada la política de formación, selección, ubicación, promoción y superación de cuadros directivos, al plantearse que “de la labor de los cuadros depende, en gran medida, los éxitos en las diversas esferas del trabajo partidista, estatal, económico y político, en general”¹.

En los inicios de la década del 90 y con la desaparición del campo socialista, se experimentan cambios vertiginosos en la economía cubana; primero, como una forma de resistencia ante un periodo especial en que se vio sometido el país y, por otra parte, por la necesidad de insertarnos en un nuevo orden económico internacional; todo lo cual obligo al cambio en las relaciones económicas internacionales y adoptar medidas alternativas de gestión diferentes a las que nuestros directivos debían dar respuestas, sin contar con la experiencia y conocimientos necesarios, producto de que muchos de ellos no vivieron ese régimen capitalista y solo tenían conocimientos de este a través de los estudios que pudieran haber realizado.

En política de formación, selección, ubicación, promoción y superación de cuadros, está claramente planteado lo que debe hacerse. Ernesto Guevara de la Serna (el Che)², en 1962, expresó: "El desarrollo de un cuadro se logra en el quehacer diario; pero debe acometerse la tarea, además, de un modo sistemático en escuelas especiales, donde profesores competentes, ejemplos a la vez del alumnado, favorezcan el más rápido ascenso ideológico".

Se deben recordar siempre las palabras del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz ³ "La educación de los cuadros será la tarea más importante que los partidos revolucionarios deberán dominar. No habrá jamás soluciones fáciles, el rigor y la exigencia tendrán que prevalecer (...)"

Sin embargo, la practica ha demostrado que se ha ido en un continuo perfeccionamiento de los programas de preparación a través de cursos, diplomados y maestría que han contribuido progresivamente a resolver las insuficiencias que han ido manifestándose en nuestros cuadros a pesar de que el propio proceso de formación se haya concebido con un enfoque sistémico e integral para que las acciones de superación provoquen el cambio personal previsto en los modos de actuación de los directivos, y a su vez, tenga un efecto positivo en los resultados de las organizaciones en que estos se desempeñan.

En la práctica, persisten insuficiencias en la concepción, desarrollo y evaluación de la capacitación de cuadros y reservas dadas fundamentalmente en:

- No siempre se realiza un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de los cuadros y reservas que correspondan a los requerimientos de su formación y desarrollo profesional directivo.
- Los programas de capacitación que se diseñan y ejecutan no siempre consideran las características específicas de los cuadros y del sector específico en que se desempeñan.
- Las empresas y organismos en ambos casos, siguen asumiendo la capacitación como un costo y no como una inversión que permita la formación y desarrollo del capital humano en función del desarrollo organizacional.

Por lo que el proceso de capacitación de cuadros y reservas en la gestión de la información con las TIC en la entidad laboral se constituye en el objeto de estudio.

Por tanto, se propone como objetivo valorar la importancia de la preparación y superación de los cuadros directivos y las reservas mediante la implementación de la capacitación en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la ENOC, que garantice las exigencias de los objetivos sociales de la entidad laboral.

DESARROLLO

La capacitación a los cuadros

La capacitación a los cuadros constituye una actividad vital para elevar los resultados de su gestión empresarial. El Estado cubano no ha escatimado esfuerzos y se ha empeñado a lo largo de los años en realizar una intensa labor en este campo. Casi desde el triunfo de la Revolución se comenzó a desarrollar un sistema de preparación y superación de cuadros a un elevado costo en tiempo, medios y recursos financieros.

El Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz⁴ ha planteado: "el socialismo es la ciencia de crear, preservar y desarrollar el más amplio vínculo, el más profundo vínculo del Partido con las masas; el socialismo es la ciencia de dirigir con métodos correctos; el socialismo es la ciencia del ejemplo (...)" y para obtener esos métodos correctos, es necesario la superación acertada y pertinente de los cuadros y las reservas del sector de la salud.

La autora de esta publicación asume lo expresado por el Estado cubano: "El proceso de preparación y superación es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de los cuadros y sus reservas, que debe corresponderse con los objetivos estratégicos y las proyecciones futuras de cada organismo o entidad [...]"⁵.

Se adopta la definición antes citada, porque cuando se precisa en ella que "la preparación y superación es un proceso sistemático y continuo", lo cual significa que en el caso particular de los cuadros y las reservas de la ENOC, en correspondencia con el artículo 10 del Decreto Ley No. 196/1999, donde se relaciona como uno de los procesos inherentes al sistema de trabajo con los cuadros y las reservas: "Selección y movimiento de cuadros, selección y formación de la reserva, evaluación, preparación y superación; información, atención y estimulación"⁶.

El proceso de preparación y superación es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de los cuadros y sus reservas, que ocupa el lugar rector en el sistema de formación de cuadros, pues moviliza al sistema de trabajo con los cuadros y garantiza su cualidad resultante: la ubicación en cada cargo de dirección, en cada momento y lugar, de la persona con más capacidad, mayor preparación y mejores condiciones para desempeñarlo. Así, la dirección del proceso de preparación y superación es toda la actividad de orientación que realizan los cuadros de cada nivel directivo u órgano estructural, en el cumplimiento de una función de dirección (la formación del personal) específicamente, cuando ejercen las funciones dirigentes sobre el proceso de preparación y superación de los cuadros y las reservas: cuando lo planifican, coordinan, organizan y, fundamentalmente, cuando ellos mismos, de manera personal, lo orientan, ejecutan y controlan.⁷

Fundamentos teórico-metodológicos que sustentan la capacitación en la gestión de la Información con las Tecnologías de la Información y la Comunicaciones de los cuadros en la ENOC

Los fundamentos filosóficos permiten la elaboración del conjunto de acciones para la capacitación en la gestión de la información con las TIC para que el cuadro refleje al hombre como portador del conocimiento y transformador de sí mismo y de la sociedad.

Se asume la Filosofía marxista-leninista, en su concepción materialista dialéctica de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento y en el método dialéctico-materialista, lo que

permite la comprensión del desarrollo integral del hombre y de los procesos de enseñanza-aprendizaje, como procesos dinámicos, en movimiento y constante cambio.

El carácter dialéctico asumido en la determinación de los instrumentos permitió que el conjunto de acciones para la capacitación sea el resultado de la dirección (proceso de capacitación) como actividad social a partir del vínculo de la teoría con la práctica, es el camino dialéctico del conocimiento teniendo en cuenta el papel de la actividad práctica dando lugar a la actividad y la comunicación como base de todo conocimiento y de toda transformación, fundamento de la teoría del conocimiento materialista dialéctica formulado por Lenin al plantear que: "...no debemos considerar nuestro conocimiento como terminado, como inalterable, pero debemos determinar cómo el conocimiento emerge de la ignorancia, cómo el conocimiento incompleto e inexacto se torna completo y más exacto"⁸.

Son resultado de un acontecer histórico y que se asocian con otros fenómenos con los que guardan relaciones de interdependencia. Permite a su vez, realizar su estudio y transformación desde el enfoque dialéctico-materialista, que supone el empleo de una metodología investigativa consecuente con este enfoque.

Los fundamentos sociológicos fundamentan la propuesta en la sociología marxista de la educación lo cual se refleja en relación con la concepción del hombre a formar como ser social, sus relaciones, la educación y el trabajo. Las ideas planteadas por Vigostky se aplican en el campo pedagógico conllevando paulatinamente a una transformación sustancial en la forma de gestión del proceso de capacitación. Se otorga un lugar protagónico a los operadores en sus procesos de capacitación y desarrollo.

La educación cubana se fundamenta en su esencia en la atención a los intereses de la clase obrera, asumiendo como fin formar a las nuevas generaciones y a todo el pueblo cubano en la concepción científica del mundo para desarrollar las capacidades intelectuales, físicas y espirituales del cuadro fomentando en él, elevados sentimientos humanos y gustos estéticos formando a un hombre libre y culto, apto para vivir y participar de forma activa y consciente en la edificación de la sociedad.

La constitución de la República de Cuba en su artículo 39 plantea "El Estado orienta, fomenta y promueve la educación, la cultura y las ciencias en todas sus manifestaciones"⁹.

En el propio documento se declaran, como parte de la su política educativa y cultural, los postulados siguientes:

- a) “Fundamenta su política educacional y cultural en los avances de la ciencia y la técnica”.
- b) “El Estado propicia que los trabajadores se incorporen a la labor científica y al desarrollo de la ciencia”.

Se puede apreciar que como característica esencial de la sociedad cubana se destaca la labor por formar las actuales y futuras generaciones de obreros, técnicos especialistas de las diferentes ramas de la producción y los servicios, en estrecho vínculo con la producción; inculcando hábitos y habilidades físicas y mentales que capaciten como fuerza laboral capaz de lograr el desarrollo del país.

Se consideran también fundamentos en el orden sociológico los relacionados con referencia a los lineamientos aprobados en los dos últimos congresos del Partido Comunista de Cuba, en particular el 138 y 200; los cuales serán abordado posteriormente dada su relación con la capacitación.

Entre los fundamentos psicológicos se ha tomado en consideración el enfoque histórico-cultural de L.S Vigotsky (1896-1934). En esta concepción se concibe al hombre como un ente activo, transformador del medio y de sí mismo, determinado socio históricamente, a partir de un proceso de apropiación, mediado por los instrumentos y las demás personas, que tiene como resultado su socialización.

En este sentido se debe asumir un proceso de capacitación que conduzca al desarrollo profesional de los cuadros a partir de las acciones que se le brindan, pero que tenga en cuenta el desarrollo potencial alcanzado, por tanto, de esta concepción se asumen algunos de sus principales aportes como:

- La relación existente entre educación y desarrollo, que otorga un lugar relevante y rector a la educación, que provoca, guía y conduce el desarrollo, considerando el desarrollo real y potencial alcanzado por el operador en este proceso.
- El carácter activo del sujeto, ya que, al planificar y conducir el proceso de desarrollo personal, el docente no anula o limita la independencia y creatividad del operador, por el contrario, la estimula.
- Los fenómenos cognitivos permanecen profundamente unidos a los afectivos, por lo que surgen vivencias en el proceso de aprendizaje que afectan a la personalidad como un todo y no solo a sus conocimientos, hábitos y habilidades.

- La necesidad de conocer el nivel de desarrollo alcanzado por cada cuadro (NDA) y su zona de desarrollo próximo (ZDP) o potencialidades, considerando la zona de desarrollo próximo, como la distancia entre el nivel de desarrollo actual del operador (lo que es capaz de hacer por sí mismo, de forma independiente) y aquello que puede hacer con una pequeña ayuda del compañero más capaz.

Postulados fundamentales de Vigotsky que permiten establecer una relación a partir de la mediación entre los agentes responsables del proceso, donde el aprendizaje no solo se concibe como un proceso de realización individual, sino también como una actividad social que se apropia de conocimientos, habilidades, actitudes, afectos, valores y sus formas de expresión. Este aprendizaje se produce en condiciones de interacción social en un medio socio-histórico-concreto.

El proceso investigativo está concebido como proceso y resultado del aprendizaje el cual Vigotsky lo define como un proceso de asimilación de la experiencia histórico-social. Vigotsky demostró que el desarrollo psíquico humano tiene lugar en una línea que va de lo ínter subjetivo (lo social) hacia lo intra subjetivo (lo psíquico individual) considerando la participación activa y consciente de los sujetos en los procesos de actividad y comunicación para el desarrollo y transformación de los sujetos, por lo que es importante el conjunto de actividades para el perfeccionamiento de la capacitación en la gestión de la información de los cuadros de la ENOC.

Por su parte los fundamentos pedagógicos de la investigación tienen su base en considerar a la educación como fenómeno complejo lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la educación; ejemplos de ello son la Sociología, y la Psicología, entre otras.

Se asume el Modelo Educativo Integral para el Crecimiento Personal de Bermúdez Morris y Pérez Martín (2004), del cual se asumen la concepción de Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal, los principios y condiciones del proceso de enseñanza–aprendizaje formativo, enfatizando, como aspecto distintivo, el protagonismo que debe asumir el cuadro como vía esencial para su crecimiento personal, su trabajo en equipo, su aprendizaje de modo grupal y vivencial y el rol facilitador cooperativo de los especialistas encargados para el proceso de capacitación en la entidad .

El Modelo Educativo Integral para el Crecimiento Personal incluye, además, el aprovechamiento de las potencialidades de la dinámica grupal para el conocimiento y desarrollo de cada uno de sus cuadros. El grupo se convierte en un elemento potenciador del desarrollo de cada uno de sus integrantes y estos, a su vez, posibilitan el crecimiento grupal a partir de sus necesidades y de las exigencias que el contexto histórico-social les plantea.

Estos aspectos deben considerarse importantes en la formación profesional de los cuadros y en particular el proceso de su capacitación.

Bermúdez Morris¹⁰ define el proceso de formación profesional como “proceso de construcción individual y colectiva de los contenidos de la profesión, mediante el trabajo cooperado de los estudiantes y agentes educativos, para potenciar el crecimiento personal y grupal en función de los objetivos del modelo del profesional”.

Por ello Bermúdez Morris y Pérez Martín¹¹ definen el concepto de proceso formativo como un “proceso de interacción entre el maestro, los alumnos y los agentes educativos, en condiciones de actividad y comunicación que faciliten la apropiación de la experiencia histórico social y el crecimiento personal y grupal de todos los implicados”.

Este concepto general se asume en este trabajo, con la adecuación de adaptarlo al contexto de la formación de postgrado en condiciones de capacitación de los recursos humanos, en particular de los operadores.

Se toma, como sustento teórico del Modelo para la Dirección de los Procesos Formativos propuesto por Bermúdez Morris y Pérez Martín, sus principios:

- Principio de la atención a las diferencias individuales: “Este principio se define como el sistema de ayudas que los agentes educativos brindan a los estudiantes para... la realización de las tareas, en función de sus potencialidades y del nivel de desarrollo alcanzado. Las ayudas se brindan en... la planificación, ejecución y evaluación de las actividades formativas. Comprenden la orientación que se da durante el proceso de enseñanza-aprendizaje...”¹²

- Unidad de lo cognitivo y lo afectivo: “Se define como la interdependencia entre lo que se conoce y la reacción emocional que ello provoca. Esta unidad ocurre en cada sujeto... No obstante, si se planifica intencionalmente, posibilitando situaciones de aprendizaje vivenciales, en las que no sólo se reflexione sobre el conocimiento científico, sino también

sobre las vivencias y experiencias personales relacionadas con el mismo, el resultado redundará en una elevación de la calidad de la formación. Supone propiciar en las actividades formativas el espacio no sólo de discusión de información científica, sino también de intercambio de vivencias, de experiencias relacionadas con esa información que la vinculan con la vida pasada, presente y futura”¹².

Según estos autores, uno de los procesos formativos es el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual ha sido caracterizado de diferentes formas, que van desde su identificación como proceso de enseñanza, enmarcado en el papel central al especialista como transmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en las que se concibe al proceso de enseñanza-aprendizaje como un todo integrado, en el cual asume un papel protagónico del cuadro. En este enfoque como característica determinante, se evidencia una vez más la integración de lo cognitivo y lo afectivo, de lo instructivo y lo educativo, como requisitos psicológicos y pedagógicos esenciales.

Las condiciones externas, las formas de relación que interactúan entre los especialistas, como planifican, organizan, ejecutan y evalúan en coordinación con las condiciones internas (del cuadro) den lugar al desarrollo de la personalidad, su socialización y la formación de valores.

Al respecto Bermúdez Morris (2004) concibe que: “todo aprendizaje implica un cambio, una transformación del sujeto, pero no siempre ese cambio o transformación conduce a un crecimiento personal”.¹³

Desde la Pedagogía como ciencia, se puede apreciar en lo planteado por los siguientes autores, elementos que nos permite aproximarnos a las concepciones que sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje se han planteado.

González Soca y Reinoso Capiro (2002) expresan sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje que: “(...) lo describimos como un proceso pedagógico escolar que posee las características esenciales de este, pero se distingue por ser mucho más sistemático, planificado, dirigido y específico por cuanto la interrelación maestro-alumno, deviene en un accionar didáctico mucho más directo, cuyo único fin es el desarrollo integral de la personalidad de los educandos”¹⁴.

Según Moltó¹⁴ “el proceso de enseñanza-aprendizaje puede ser considerado el núcleo de los sistemas educativos escolares. Es en él donde transcurre la mayor parte del tiempo de los estudiantes en la escuela y por ende de su proceso de formación en ella”.

Otro criterio sobre el tema lo refiere la propia Bermúdez Morris¹³ cuando define al proceso de enseñanza-aprendizaje como: “proceso de interacción entre el maestro y los alumnos mediante el cual el maestro dirige el aprendizaje por medio de una adecuada actividad y comunicación, facilitando la apropiación de la experiencia histórico-social y el crecimiento de los alumnos y del grupo, en un proceso de construcción personal y colectiva”.

La autora asume lo planteado por Bermúdez Morris acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que en esta conceptualización se aprecia como el cuadro adquiere los conocimientos necesarios, desarrolla habilidades, es capaz de enfrentar los problemas y da vías para solucionarlos, dado que las tendencias se dirigen a convertir al cuadro en sujeto de su propio aprendizaje y de su crecimiento personal. Pasa a ser el centro del proceso, y sus resultados dependen esencialmente de sí mismo.

CONCLUSIONES

Se evidencia, entonces, la necesidad de aumentar el caudal de conocimientos y métodos de dirección de los cuadros y las reservas de la ENOC, con actividades para su capacitación, a fin de facilitar el mejor desempeño de los cuadros en el cumplimiento de sus funciones, y de sus reservas en la preparación para una posible promoción a cargos de dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 Reglamentaciones y procedimientos para el trabajo con los cuadros. Documentos normativos para el Sistema Nacional de Educación. Impresoras Gráficas del MINED. Ciudad de la Habana. 1985. P 10. Portada citando Tesis y Resoluciones del I Congreso del PCC.

2 Guevara E. El cuadro, columna vertebral de la Revolución. Revista Cuba Socialista. 1962; Sep: 4.

3 Castro Ruz F. Reflexiones en el IX Congreso de la Unión de Jóvenes Comunistas de Cuba. 8 abril 2010.

-
- 4 Castro Ruz F. Discurso pronunciado en el acto conmemorativo por el XXXVI Aniversario del asalto al Cuartel Moncada, celebrado en la Plaza Mayor General "Ignacio Agramonte", Camagüey, el día 26 de julio de 1989, "Año 31 de la Revolución" [citado 14 Nov 2014]. Disponible en: <http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/1989/esp/f260789e.html>
- 5 Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno, Decreto L. No. 196 (15 Oct 1999).
- 6 Consuegra Hernández PE. Estrategia de preparación de la reserva especial pedagógica [tesis doctoral]. Ciego de Ávila: Instituto Superior Pedagógico "Manuel Ascunce Doménech"; 2007.
- 7 Martínez Mollineda C, Pedraza Muñoz B. El proceso de preparación y superación de los cuadros y su dirección. Tlatemoani. Rev Académica de Investigación. 2010 [citado 14 Nov 2014]; (1). Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/04/mmpm.htm>.
- 8 Vladimir Ilich L. Materialismo y Empiriocriticismo, comentarios críticos sobre un filósofo reaccionario. Editorial Progreso, Moscú.
- 9 Constitución de la República de Cuba. Editora Política. La Habana; 2010. Pág. 50.
- 10 Bermúdez Morris R. Modelo para la dirección del proceso de formación profesional en el primer año de la Licenciatura en Educación. Evento Provincial Universidad; 2010, 2009. Pág. 3
- 11 Bermúdez Morris R, Pérez Martín LM. Panel VIII Taller "Preparar al hombre para la vida". La Habana; 2007. P. 3
- 12 Bermúdez Morris R, Pérez Martín LM. Modelo de los procesos formativos en el primer año del Curso Regular Diurno de las especialidades técnicas de la Licenciatura en Educación. Resultado del proyecto: Modelo para la dirección de los procesos formativos en el primer año del Curso Regular Diurno de la Licenciatura en Educación. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana; 2010. Pág. 36.
- 13 Bermúdez Morris R, Pérez Martín LM. Aprendizaje formativo y crecimiento personal. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación; 2004. Pág. 140.
- 14 González Rodríguez M. Multimedia "Morfología externa de los mono gástricos un conocimiento para el técnico Veterinario". Un medio de enseñanza para el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura Zootecnia Mono gástrico. [Tesis de Maestría]. Ciudad de La Habana; 2009. Pág. 12.

BIBLIOGRAFIA

Alba A de. Del discurso crítico al mito del currículum. Perfiles educativos, CISE-UNAM, México, 1993.

Bermúdez Morris R. El aprendizaje formativo: una opción para el crecimiento personal. [Tesis doctoral]. Ciudad de La Habana: Facultad de Psicología, Universidad de La Habana; 2001.

Bravo M. Los estudios de seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza, En: Antología de evaluación curricular, UNAM, México, 1989.

Camilloni ARW. Alternativas para el régimen académico. La modernización. G.L.U., OCT. 1991.

Colectivo de autores. El planeamiento curricular en la enseñanza superior, CEPES-UH, La Habana, 1992.

Cruz V. Guía de autoevaluación. Salamanca. Ediciones AUIP, 1995:240-250.

Información de los órganos y organismos de la administración central del estado, entidades nacionales y los consejos de la administración provincial sobre la formación y desarrollo de su capital humano. MTSS. Cuba. 2007.

Metodología para elaborar la información de los organismos de la administración central del estado, sobre la formación y el desarrollo de su capital humano. MTSS. Cuba 2007.

Oficina Nacional de Normalización. Aspectos importantes de la norma cubana 3000: 2007 del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano. Cuba, 2007.

Resolución 17 del 18 de enero 2008 del Ministerio de Salud Pública. Cuba.

Resolución 21 del 17 de abril del 2007 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cuba.

Resolución 29 del 10 de marzo del 2006. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Cuba.

Resolución 67 del 29 de noviembre 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cuba.

Resolución 9 del 1ro de marzo de 2007. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Cuba.

Resolución No. 250 del 27 de septiembre de 2006 del Ministerio de Salud Pública. Cuba.

Aceptado: 10 de diciembre de 2017

Aceptado con recomendaciones: 2 de febrero de 2018

Aceptado: 23 de marzo de 2018