

Mapa conceptual como herramienta de aprendizaje gerencial de los procesos de promoción en Cuba

Conceptual map as a managerial learning tool of the promotion processes in
Cuba

Ana Rosa Jorna Calixto¹ <http://orcid.org/0000-0002-4019-4706>

Pedro Luis Véliz Martínez² <https://orcid.org/0000-0003-3789-8945>

¹Escuela Nacional de Salud Pública, ENSAP. La Habana, Cuba.

²Consejo Nacional de Sociedades Científicas de la Salud. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: fveljorn@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: El análisis del proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección es un proceso complejo, que debe comprender y cumplir todas sus etapas, con énfasis en las de selección y aprobación. Solo así podrá funcionar de forma coherente y podrán alcanzarse los propósitos deseados.

Objetivo: Elaborar un recurso didáctico para la toma de decisiones en las etapas de selección y aprobación del proceso de promoción de las mujeres a cargos de dirección.

Métodos: se aplicó la revisión bibliográfica y el análisis de contenido de fuentes secundarias del Ministerio de Salud Pública. Se utilizó el modelo Big6 para trazar la estrategia de búsqueda.

Resultados: Se obtuvo una base conceptual como herramienta didáctica para facilitar el aprendizaje y la toma de decisión, a través del modelado de los conceptos y relaciones que caracterizan el objeto de estudio y obtenidos a partir de las consultas de las fuentes documentales. Los resultados se presentaron en un mapa conceptual que permitió organizar el conocimiento.

Conclusiones: Contar con un recurso didáctico para el aprendizaje de las relaciones conceptuales y jerárquicas que se establecen en las etapas de selección y aprobación del proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección evita establecer estructuras cognitivas erradas en quienes participan en el proceso, siendo los mapas conceptuales una

herramienta gráfica que facilita la gestión del conocimiento en los procesos gerenciales y en la selección de alternativas como parte de la toma de decisiones.

Palabras clave: mapa conceptual; promoción; cargos de dirección; promoción de las mujeres.

ABSTRACT

Introduction: The analysis of the promotion process of women to leadership positions is a complex one, which must include and comply with all its stages, with emphasis on the selection and approval. Only thus it can operate in a coherent manner and will be able to achieve the desired purposes.

Objective: To develop a teaching resource for decision-making in the stages of selection and approval of women's promotion process to leadership positions.

Methods: It was applied a review of the literature and a content analysis of secondary sources from the Ministry of Public Health. It was used the Big6 model to trace the search strategy.

Results: It was obtained a conceptual basis as a teaching tool to facilitate learning and decision-making, through the modelling of the concepts and relationships that characterize the object of study and that were obtained from the consultations of the documentary sources. The results were presented in a conceptual map that allowed organizing knowledge.

Conclusions: Having an educational resource for learning the conceptual and hierarchical relations that are set forth in the selection and approval stages of the process of women's promotion to leadership positions prevents the establishment of wrong cognitive structures in those involved in the process, being the conceptual maps a graphical tool that facilitates the management of knowledge in managerial processes and in the selection of alternatives as part of the decision-making process.

Keywords: conceptual map; promotion; leadership positions; women's promotion.

Recibido: 01/01/2018

Aceptado: 01/11/2018

INTRODUCCIÓN

En el proceso del aprendizaje es frecuente que las personas memoricen los conceptos sin relacionarlos con los que ya conocen. En 1978 *Ausubel* hizo una distinción del aprendizaje por repetición que denominó aprendizaje significativo. Aunque esta separación no se puede considerar absoluta porque lo que existe en realidad es una interrelación o continuidad entre los conocimientos previos y el nuevo.⁽¹⁾

El aprendizaje significativo se produce cuando el que aprende relaciona los nuevos conocimientos, de manera organizada y sustancial, con los que ya tenía. Para lograrlo la persona debe estar motivada a integrarlos como parte de su estructura cognitiva, de manera que lo que aprende sea significativo para ella. De esta forma puede establecer esa relación sustancial a nivel cognoscitivo.⁽¹⁾

Los mapas conceptuales son herramientas gráficas que se basan fundamentalmente en la teoría de aprendizaje significativo de *Ausubel* y la teoría de *Novak*. Estas teorías explican la forma en que los individuos aprenden cuando logran integrar sus conocimientos anteriores con los recién adquiridos, por lo que se crean nuevas relaciones que remplazan las anteriores.⁽²⁾

Cañas y *Novak* definieron que los mapas conceptuales sirven para organizar y representar el conocimiento. Estos incluyen conceptos que generalmente se encierran en círculos o rectángulos y sus relaciones están indicadas por una línea conectiva que los enlaza. Estos conceptos son una regularidad percibida en eventos, objetos y en sus registros, que se designan con etiquetas. Las líneas conectivas suelen acompañarse de palabras o frases cortas que especifican las relaciones entre los conceptos y, de esta manera, construir proposiciones o afirmaciones que tienen un sentido o significado sobre algo (evento, proceso u objeto).⁽²⁾

Como organizadores gráficos, los mapas conceptuales permiten el aprendizaje a través del establecimiento de relaciones jerárquicas y paralelas entre los conceptos, lo que permite estructurar el conocimiento a través de representaciones visuales. Esto facilita la incorporación de nuevos significados, posibilita trabajar con ideas, identificar tópicos de un determinado contenido, organizar, gestionar y ordenar la información según su importancia. Por lo que se consideran estrategias didácticas eficaces para la adquisición de conocimiento de manera significativa y para la elaboración de objetos de aprendizaje rápido, en los que se presenta una determinada información con sus relaciones.⁽³⁾

El mapa conceptual es un instrumento que puede construirse de forma individual (pero se comparte socialmente), en pequeños grupos o colectivamente, con un profesor o facilitador

de su proceso de construcción. Su origen se vincula a un proyecto educacional, de aprendizaje, creación y representación colectiva del conocimiento desarrollado por *Novak* en la Universidad de Cornell.⁽⁴⁾

Según *Sánchez Quevedo*⁽⁴⁾ su construcción puede ser variada, por lo general se diferencian entre sí por el formato con el que se representa la información: en araña, en diagrama de flujos, el sistémico y el jerarquizado. En el jerarquizado la información se presenta en orden descendente y los conceptos más inclusivos ocupan los lugares superiores.

La construcción de un mapa conceptual del proceso de promoción de las mujeres puede convertirse en una herramienta visual eficaz para el trabajo gerencial, facilitando el aprendizaje de sus organizadores y decisores. Esto permite el cumplimiento de medidas incluidas en el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing.⁽⁵⁾ Este plan está relacionado con el desarrollo de las políticas que deben implementar los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) para facilitar el proceso de promoción de las mujeres a todos los niveles de dirección en pro de la igualdad, con énfasis en aquellos sectores donde hay un alto porcentaje de mujeres, como lo es en Cuba el sector de la salud en el que las féminas representan el 70,8 % de sus trabajadores.⁽⁶⁾

La labor de perfeccionamiento institucional, para dar cumplimiento a estas acciones, debe hacer énfasis en el trabajo sistémico con los cuadros aprobados por el Partido Comunista de Cuba (PCC) y el gobierno cubano.⁽⁷⁾ El análisis del proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección es un proceso complejo que debe comprender y cumplir todas sus etapas, sobre todo las de selección y aprobación. Solo así podrá funcionar de forma coherente y podrán alcanzarse los propósitos deseados.

Lograr a través de una representación gráfica mostrar las ideas implícitas en el proceso, las relaciones de significado, los conceptos vinculados a la selección y aprobación permite su aprendizaje significativo. Además, facilita la organización del conocimiento de las personas que intervienen en él y, de esta manera, alcanzar su perfeccionamiento.

Por lo que la presente investigación tiene el objetivo de elaborar un recurso didáctico para la toma de decisiones en las etapas de selección y aprobación del proceso de promoción de las mujeres a cargos de dirección.

MÉTODOS

Se realizó el análisis documental con un enfoque histórico-lógico de las fuentes secundarias no publicadas de la Dirección de Cuadros del Minsap. La revisión bibliográfica permitió estudiar las estructuras de dirección en el sector de la salud durante el periodo 2000-2017 y la documentación reglamentada para la política de cuadros en el país. Para lograr recuperar la información más pertinente se utilizó el modelo Big6 (Los Seis Grandes 1) desarrollado por *Mike Eisenberg* y *Bob Berkowitz* para la solución de problemas de información apoyado en el pensamiento crítico.⁽⁸⁾

Teniendo en cuenta los pasos propuestos por el modelo, se ejecutaron las siguientes tareas:

- Se identificó el problema y se definieron las necesidades específicas de información.
- Se trazó la estrategia de búsqueda para la selección de las fuentes de información más convenientes para la investigación.
- Se revisaron diversas fuentes de información:
 - No publicadas: de los archivos institucionales del Minsap, de las unidades de subordinación nacional, provincial y municipal con el propósito de conocer el estado del arte de la presencia de la mujer en los cargos decisorios y de los procesos de promoción a estos cargos; así como fuentes terciarias de otros organismos del Estado y el Gobierno cubano, en las que se incluyeron pronunciamientos, conferencias, proyecciones en eventos y congresos relacionados con el tema, así como indicaciones ministeriales.
 - Consulta en internet: las búsquedas se realizaron en la base de datos Medline, la biblioteca electrónica SciELO y el buscador Google Académico. Se seleccionaron estas fuentes porque indexan revistas del área de la gerencia en salud.

La búsqueda y el análisis bibliográfico fueron minuciosos, lo que permitió un acercamiento a los estudios más importantes sobre el tema y que fueron publicados en el periodo estudiado.

Las palabras clave que se utilizaron para el proceso de búsqueda y recuperación de la información fueron: cargos decisorios, política de cuadros, promoción de las mujeres,

procesos de promoción y mapa conceptual. En la indagación se utilizaron los operadores lógicos o booleanos AND, OR, y NOT.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para seleccionar los artículos fueron que los trabajos fueran originales, a texto completo y en los idiomas inglés, portugués y español. Se excluyeron los artículos que fueran de investigación experimental o repeticiones de textos.

Entre las fuentes no publicadas y las terciarias se revisaron más de 80 documentos que sustentan la base del conocimiento de los procesos que se desarrollan en la implementación de la política de cuadros del país. Las fuentes que ofrecían una información general se revisaron con el objetivo de reconocer su autoridad, su nivel de alcance y para obtener nuevas fuentes de información a partir de ellas. Para el tratamiento de la información se aplicó el análisis de contenido.

RESULTADOS

A partir del análisis de contenido de las fuentes seleccionadas y de los pasos del modelo Big6, síntesis y evaluación, se construyó la base conceptual para elaborar la herramienta didáctica que facilite el aprendizaje y la toma de decisión en el proceso de promoción de las mujeres a cargos de dirección. De esta manera se extrajo el conocimiento del dominio de las fuentes consultadas para hacer su representación y poder brindar una visión holística e integrada de ese conocimiento.

La aplicación del modelo Big6 como solución al problema de información fue adecuado. Se pudo constatar que no existen trabajos de investigación en los que se utilizaron los mapas conceptuales para las gestiones gerenciales.

Los conceptos (abstractos o no) seleccionados constituyeron un dominio que puede ser descrito a partir de sus relaciones con los otros conceptos. Para su definición se extrajeron las palabras clave, sinónimos y términos relacionados. Los que se consideraron relevantes se relacionaron de forma jerárquica, de lo general a lo específico, estos fueron: promoción, selección y aprobación de candidatos para ocupar cargos de dirección.

Promoción: se utiliza para hacer alusión aquellos movimientos de cuadros que no conllevan la terminación de la relación laboral entre los que se encuentran: ocupar un cargo de mayor jerarquía; también se utilizará cuando se considere que la nueva responsabilidad es socialmente de más trascendencia que la desempeñada; cuando se proponga y nombre en un

cargo de dirección a un trabajador que en el momento de su propuesta y nombramiento no ostenta la condición de directivo, independientemente de que proceda o no de la entidad donde será nombrado.⁽⁷⁾

Selección: proceso que se fundamenta en las cualidades y méritos de los candidatos, el cumplimiento de los requisitos generales vinculados a su formación, capacidad de dirección y organización, resultados en el trabajo, prestigio, reconocimiento social, compromiso con la Revolución, motivación, posibilidades y disposición para cumplir lo definido en el Código de Ética de los Cuadros del Estado, entre otros; y los específicos que están determinados por los objetivos, las funciones y las facultades definidas en el cargo.⁽⁷⁾

En las etapas de selección y aprobación del personal debe asegurarse que los candidatos seleccionados posean el nivel de preparación y experiencia en correspondencia con los requisitos y competencias exigidos. Se señala además la importancia de que en el momento de la aprobación final del cargo de dirección haya un candidato de cada sexo en igualdad de condiciones, a fin de decidir sobre la base de iguales requisitos.^(9,10,11)

A partir de estos conceptos en forma de proposiciones se construyó el mapa conceptual que representa las relaciones significativas entre ellos, unidos por palabras como: “en el”, “de acuerdo con”, “tener en cuenta”, entre otras, para formar las unidades semánticas.

Se seleccionó como universo del discurso o tema de estudio el proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección. Para la representación gráfica se utilizó el mapa conceptual como herramienta didáctica o aprendizaje como apoyo a la toma de decisiones. Se tuvieron algunas consideraciones previas para lograr un mejor modelado conceptual y obtener una representación visual organizada y comprensible del objeto de estudio y de las asociaciones que se establecen entre los conceptos:

- Se consideró conveniente ubicar en paralelo las etapas de selección y aprobación del proceso de promoción para no superponer las líneas de conexión y que se cruzaran en el mapa.
- En el nivel 1 se ubicó el dominio del estudio: el proceso de promoción que se conectó con la selección y aprobación a través de líneas que mostraban la relación existente entre ellas y el nivel 1.
- Se ramificaron el resto de los conceptos que se desprenden de las etapas de selección y aprobación, a través de flechas que indican la dirección de las conexiones.

- Las conexiones, a su vez, se acompañaron de frases que permitieron crear las proposiciones o palabras de enlaces.
- Nivel 2: Proceso de promoción de los cuadros.
- Nivel 3: Se colocaron dos de las etapas que están implícitas en el proceso de promoción: selección y aprobación.
 - Etapa de selección: incluye el análisis de las personas candidatas para lo que se debe tener en cuenta: si son reserva, cualidades personales, trayectoria, si cumple con sus funciones y con el plan de desarrollo asignado y si cumple con los requisitos generales y específicos descritos en los documentos sobre política de cuadro.
 - Otros elementos a tener en cuenta para la selección son la preparación, la edad, el sexo, color de la piel, que fueron incluidos a partir del análisis de las fuentes bibliográficas y documentales consultados.^(5,7,9)
 - Tanto en los hombres como en las mujeres se deben evaluar los aspectos personales, los elementos de la cultura organizacional y los aspectos socioculturales de los miembros de las organizaciones que pueden influir en la etapa de aprobación.
 - Etapa de aprobación: se deben proponer dos candidatos, preferentemente uno de cada sexo que cumplan requisitos de forma similar.
 - Los candidatos (hombre y una mujer) deben estar en igualdad de condiciones, a fin de decidir sobre la base de iguales requisitos y se propone tener en cuenta a las mujeres.

La figura muestra la representación gráfica de los resultados obtenidos después del proceso de revisión bibliográfica y del análisis de contenido de las fuentes consultadas. Para lo que se diseñó un mapa conceptual, construido como herramienta didáctica, que responde a los propósitos de la investigación de apoyar el aprendizaje gerencial para la toma de decisiones en los procesos de promoción de las mujeres a cargos de dirección.

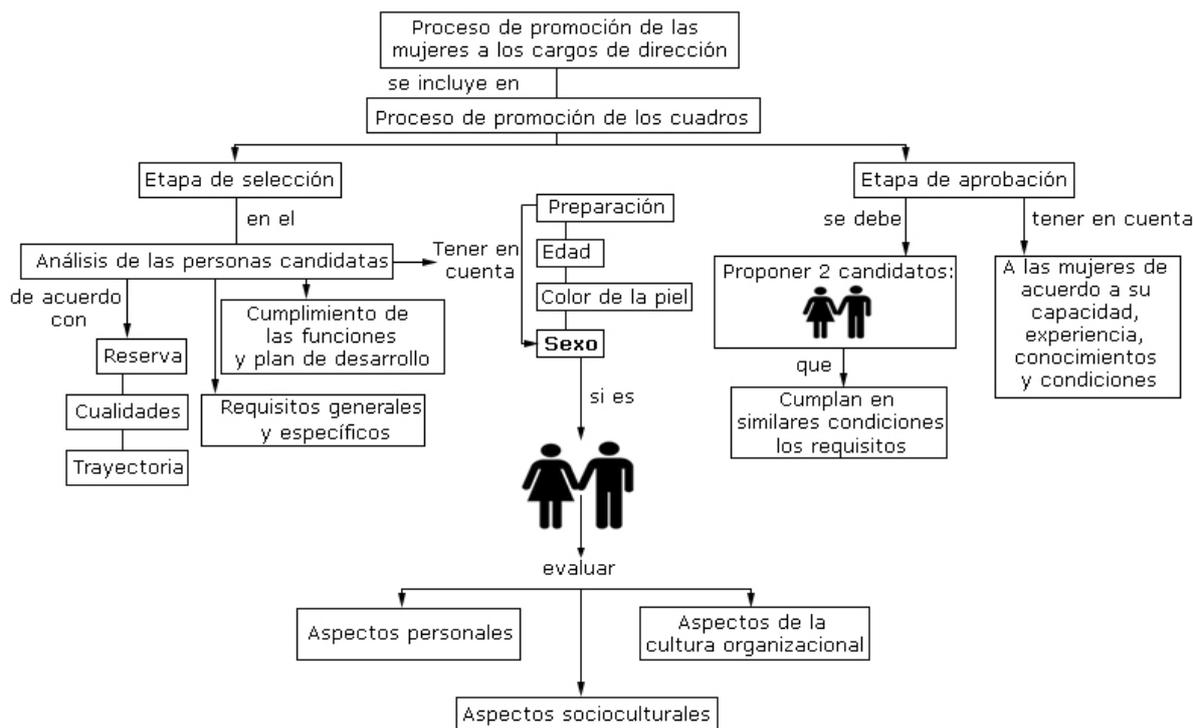


Fig. - Mapa conceptual del proceso de promoción de las mujeres.

El mapa constituye una fuente de información que demuestra que en los procesos de promoción para ocupar puestos de dirección no se debe ser superficial a la hora de seleccionar los candidatos. Además, es importante que se tengan en cuenta las decisiones del gobierno cubano y de la política de cuadros en relación con la edad y el color de la piel. Por lo que se puede afirmar que esta representación gráfica facilita el conocimiento de los procesos gerenciales y son el resultado de un modelado de conceptos relacionados entre sí extraídos de diversas fuentes de información que, en su conjunto, facilitan la construcción de herramientas de valor didáctico. De ahí que se establezcan como aportes de la investigación los siguientes aspectos:

- La búsqueda de información científica mediante el modelo Big6 permitió enfocar el problema de investigación, evaluar cada una de las etapas descritas del proceso de promoción de las mujeres, distinguir los requisitos que se deben tener en cuenta y elaborar una herramienta gráfica que facilita la gestión del conocimiento en los procesos gerenciales.
- De esta manera el mapa conceptual elaborado contribuye a perfeccionar la capacidad de decisión de los responsables de la toma de decisiones en las instituciones del sector de la salud.

- Permite estimular el aprendizaje significativo en aquellas personas encargadas de la recolección y organización de la información necesaria, previa a la aprobación de los candidatos a un cargo en aras de hacer el mejor uso de ese conocimiento.
- Constituye una herramienta diseñada para fortalecer la gerencia en salud, reducir el riesgo de inequidades en los procesos de promoción de los cuadros de dirección, seleccionar a los mejores para un cargo y perfeccionar el desarrollo organizacional.
- Proporciona una herramienta de gran utilidad en los análisis de los procesos de promoción de las mujeres a los cargos decisorios que se realicen en las direcciones y departamentos de cuadros del sector de la salud, específicamente en las etapas de selección y aprobación.
- Su publicación constituye literatura de referencia para directivos, profesores y especialistas de las direcciones y departamentos de cuadros, ya que contribuye a llenar vacíos del conocimiento sobre el uso en la práctica gerencial cotidiana.
- Constituye una herramienta de alerta, para los decisores de la política de cuadros en el sector de la salud, de posibles errores que pueden ocurrir durante los procesos de promoción.
- Contribuye a la preparación del profesional docente vinculado a la formación de especialistas en organización y administración de salud, para advertirles sobre la posibilidad de inequidades de género en los cargos de dirección a partir de errores en algunas de las etapas de los procesos de promoción.
- Contribuye a la mejor selección y utilización del recurso humano que se desempeña en los cargos de dirección del sistema de salud.

DISCUSIÓN

Los mapas conceptuales son utilizados cada vez más en los procesos de enseñanza general y en las ciencias de la salud. En algunos departamentos y facultades de Estados Unidos y de Europa son empleados en sus actividades docentes y programáticas.⁽⁴⁾ *Gorbaneff y Cancino* demostraron que la utilización del mapa conceptual en el contexto del aprendizaje basado en problemas facilita el aprendizaje de los conceptos y la adquisición de las habilidades de su aplicación práctica.⁽¹²⁾

La aplicación del mapa conceptual propuesto no solo contribuye al aprendizaje de los conceptos relacionados con la promoción de los cuadros, también permite identificar y

abordar algún problema que se presente en las etapas iniciales de la selección o de aprobación de los cuadros. Aunque solo constituye una guía que no ofrece solución al problema, lo que coincide con *Newell* y *Simon* que plantean que el mapa conceptual ayuda a escoger tempranamente la correcta representación del problema.⁽¹²⁾

Del análisis del mapa se determina la ruta a seguir para organizar cada una de las etapas, la introducción de elementos o conceptos, que, de no tenerlos en cuenta, podrían establecer concepciones equivocadas y formar una estructura cognitiva errada entre los miembros de los equipos de dirección. La herramienta permite interrelacionar, asociar y resolver problemas que dependen de la forma en que se organiza el conocimiento del proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección en la memoria de los individuos.

Los mapas conceptuales tienen su origen en el siglo pasado y es una herramienta que ayuda al aprendizaje, sin embargo, es muy utilizada y existen softwares que facilitan su creación incluso cuando son temas de estudio complejos, pero en la revisión bibliográfica consultada no se encontraron evidencias de que se haya utilizado para los procesos gerenciales.

Se puede concluir que contar con un recurso didáctico para el aprendizaje de las relaciones conceptuales y jerárquicas que se establecen en las etapas de selección y aprobación del proceso de promoción de las mujeres a los cargos de dirección evita establecer estructuras cognitivas erradas en quienes participan en el proceso. Por lo que los mapas conceptuales constituyen una herramienta gráfica que facilita la gestión del conocimiento en los procesos gerenciales y en la selección de alternativas como parte de la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vidal Ledo M, Vialart Vidal N, Ríos Vialart D. Mapas conceptuales. Una estrategia para el aprendizaje. *Educ Med Super*. 2007 [acceso 27/01/2018];21(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412007000300011&script=sci_arttext
2. Cañas AJ, Novak JD. ¿Qué es un mapa conceptual? *Cuadernos de Pedagogía*. 2014. [acceso 27/01/2018]. Disponible en: http://163.178.170.26/recursos/docs/Qu_es_un_Mapa_Conceptual.pdf
3. Villalustre Martínez L, Del Moral Pérez ME. Mapas conceptuales, mapas mentales y líneas temporales: objetos “de” aprendizaje y “para” el aprendizaje en Ruralnet. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa- RELATEC*. 2010 [acceso 28/01/2018];9(1). Disponible en: <http://mascvux.unex.es/revistas/index.php/relatec/article/view/602/0>

4. Sánchez Quevedo MC, Cubero MA, Alaminos M, Crespo PV, Campos A. El mapa conceptual. Un instrumento educativo polivalente para las ciencias de la salud. Su aplicación en histología. Educación Médica. 2006 [acceso 28/01/2018];9(2). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v9n2/colaboracion.pdf>
5. Consejo de Estado de la República de Cuba. Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. 7 de abril de 1997. Gaceta Oficial No. 14 ordinaria. 5 de mayo de 1997.
6. Ministerio de Salud Pública. Anuario Estadístico de Salud 2016. La Habana: MINSAP; 2017 [acceso 02/02/2018]. Disponible en: [http://files.sld.cu/dne/files/2017/05/Anuario Estadístico de Salud e 2016 edición 2017.pdf](http://files.sld.cu/dne/files/2017/05/Anuario_Estad%C3%ADstico_de_Salud_e_2016_edici%C3%B3n_2017.pdf)
7. Consejo de Estado de la República de Cuba. Decreto-Ley No. 196 “Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno”. Gaceta Oficial No. 054 extraordinaria. 20 de noviembre del 2007.
8. Eisenberg M, Berkowitz B. El modelo Big 6 para la solución de Problemas de Información. Colombia: Universidad ICESI; 2002. [acceso 06/05/2018]. Disponible en: <http://eduteka.icesi.edu.co/modulos/1/165/37/1>
9. Controlaría General de la República. Sistema de control interno: Resolución no. 60/11: Normas del sistema de control interno y guía de autocontrol general. 2012. [acceso 06/05/2018]. Disponible en: https://www.google.com/search?sxsrf=ACYBGNSC45bfyOhW6hpeocEOLO-PGkQ_zA%3A1574447605430&ei=9SnYXd_0GcyG5wKV0YKoAQ&q=Resoluci%C3%B3n+60&oq=Resoluci%C3%B3n+60&gs_l=psy-ab.3..0110.1092023.1095125..1095696...0.2..0.710.5200.3-9j2j1j1.....0....1..gws-wiz.....0i71j0i131j35i39j0i67j0i20i263.UqOEKkMVQLg&ved=0ahUKEwifw_Sxuv7lAhVMw1kKHZW0ABUQ4dUDCAo&uact=5
10. Proveyer Cervantes C, Fleitas Ruíz R, González Olmedo G, Múnster Infante B, Auxiliadora César M. 50 años después: mujeres en Cuba y cambio social. La Habana: Oxfam International; 2010.
11. Federación de Mujeres Cubanas. Informe Central al 8vo Congreso; 2015. [acceso 06/05/2018]. Disponible en: <http://www.mujeres.co.cu/comite%20nacional/textos/INFORME.pdf>

12. Gorbaneff Y, Cancino A. Mapa conceptual para el aprendizaje basado en problemas. Problemas. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana; 2009. [acceso 06/05/2018]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232009000100006&script=sci_arttext&tlng=es

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Ana Rosa Jorna Calixto: contribución importante a la idea y diseño del estudio, la recogida de datos, su análisis e interpretación. Redacción del borrador del artículo y de su versión final a publicar.

Pedro Luis Véliz Martínez: elaboró la figura que se presenta en el artículo. Revisión crítica del borrador del artículo y de su versión final. Aprobación de la versión final a publicar.