

Los recursos humanos del Centro de información y documentación: diagnóstico del desempeño informacional

MSC. ANABEL BAÑOS BENÍTEZ¹, DR. C GEORGINA MARTÍNEZ DÍAZ²,
LIC. LORIET GÓMEZ MEJIAS³, DRA. LERISBEL CEJAS ACOSTA⁴

¹Licenciado en Información Científica y Bibliotecología, Máster en Ciencias de la Educación Superior. Mención en Gestión Universitaria.

²Licenciado en educación en la especialidad de Español-Literatura, Máster en Ciencias de la Educación. Mención Educación Técnica y Profesional, Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesora Titular.

³Lic. en Letras. ⁴Dra en Medicina.

Escuela Latinoamericana de Medicina, La Habana, Cuba.

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación de la Elam en función de la profesionalización y el mejoramiento.

Métodos: Se realizó un estudio descriptivo donde se evaluó el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación de la Escuela latinoamericana de medicina a partir de indagaciones empíricas (análisis documental, observación al desempeño inicial, encuesta a especialistas y a los recursos humanos).

Resultados: El desempeño informacional de los recursos humanos, la profesionalización y la profesionalidad son inherentes a los resultados de la calidad en las funciones que realizan los recursos humanos del Centro de información y documentación, es decir, el desempeño informacional de estos recursos humanos implica transformaciones desde los servicios que ofrecen y los valores que manifiestan.

Conclusiones: El avance y la sistematización de la práctica educativa permitió enunciar consideraciones teóricas sobre la profesionalización desde la óptica de la Educación Avanzada, el desempeño y las competencias, de esta manera, el propio proceso de mejoramiento profesional y humano va conformando la estructura de la teoría educativa, lo cual exige nuevos estudios como es el caso de los programas de profesionalización.

Palabras clave: superación, recursos humanos, profesionalización, Educación Avanzada.

ABSTRACT

Objective: To characterize the informational performance of the human resources of the Elam Information and Documentation Center based on professionalization and improvement.

Method: A descriptive study was carried out where the informational performance of the human resources of the Information and Documentation Center of the Latin American School of Medicine was evaluated based on empirical inquiries (documentary analysis, observation of initial performance, survey of specialists and human resources).

Results: The informational performance of human resources, professionalization and professionalism are inherent to the quality results in the functions performed by the human resources of the Information and Documentation Center, that is, the informational performance of these human resources implies transformations from the services they offer and the values they manifest.

Conclusions: The advance and systematization of educational practice allowed to state theoretical considerations about professionalization from the perspective of Advanced Education, performance and competencies, in this way, the process of professional and human improvement itself is shaping the structure of the educational theory, which requires new studies such as professionalization programs.

Keywords: improvement, human resources, professionalization, Advanced Education.

INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento de los nuevos cambios que la humanidad afronta al constituirse como una sociedad globalizada, rompiendo fronteras y límites geográficos, las implicaciones económicas y de desarrollo también han cambiado con suma radicalidad,

en la actualidad se reconoce el papel preponderante que asume la información como nuevo recurso y factor económico, fundamentado en el planteamiento de algunos autores al denominar los actuales tiempos como la "Era de la Información y del Conocimiento".

En la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES), celebrada del 4 al

6 de junio de 2008, se señaló que: "los retos que han de enfrentar las universidades son de tal magnitud que, de no ser atendidos de manera oportuna y con eficacia, ahondarán las diferencias, desigualdades y contradicciones que hoy impiden el crecimiento de América Latina y el Caribe con equidad, justicia, sustentabilidad y democracia para la mayoría de los países que la conforman. Si bien se ha avanzado hacia una sociedad que busca cambios y referentes democráticos y sustentables, aún faltan transformaciones profundas en los ejes que dinamizarán el desarrollo de la región, entre los cuales, una de las más importantes, es la educación y en particular la educación superior"¹.

En este sentido, desarrollar conocimientos, habilidades y valores en torno al uso de la información en el Sistema Nacional de Salud no es solo una necesidad impuesta por el avance de la sociedad de la información, sino que ha sido una estrategia del Ministerio de Salud Pública y del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas, por lo que corresponde al Sistema Nacional de Información de Ciencias de la Salud (SNICS), según lo dispuesto en el Decreto-Ley No. 2712.

Precisamente, bajo estos principios, surge la Escuela Latinoamericana de Medicina (Elam) como parte de la tradición solidaria del pueblo cubano con otros pueblos del mundo. Esta universidad tiene la misión de formar médicos generales orientados a la Atención Primaria de Salud como escenario fundamental la futura actuación profesional; con elevado rigor científico, ético, humanista y solidario, capaces de actuar en la solución de los problemas de salud de las comunidades de origen y contribuir favorablemente en el desarrollo humano sostenible.

En la Elam, desde su creación se han realizado acciones encaminadas a consolidarse como una universidad declarada recientemente como universidad de excelencia. Pero para lograr este propósito ha sido y es necesario realizar transformaciones inherentes al perfeccionamiento continuo de las diferentes esferas de la vida universitaria. Por ejemplo, se necesita una mayor integración institucional, un aumento de la calidad y la pertinencia de los resultados en las funciones sustantivas, el fortalecimiento del trabajo en el colectivo, el incremento de las investigaciones y trabajar en función de elevar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo las ofertas de superación de manera que contribuya a la preparación científico-técnica de los recursos humanos en general.

El Centro de información y documentación (CID) pertenece a la Vicerrectoría de Desarrollo. Este centro tiene como misión gestionar la información científico-técnica para satisfacer las demandas de los usuarios que acceden a ella: médicos, profesores, investigadores, estudiantes y trabajadores. Además, brindar apoyo informativo al desarrollo de la actividad docente-investigativa, extensionista y de gestión, así como aplicar las tecnologías de la información y las comunicaciones de forma tal que permitan generar productos y servicios de alto valor.

En el acontecer científico-investigativo los términos relacionados con la actuación y labor de los profesionales y técnicos en el mundo siempre ha constituido una preocupación para la ciencia y una búsqueda de solución para sus investigadores.

En el discurso de las últimas dos décadas, la teoría de la Educación Avanzada creada por la Dr.Cs. Añorga J., irradió desde la ciencia el estudio y la aplicación científica en la investigación de términos como la profesionalización, la profesionalidad y el desempeño³

La profesionalización, como parte de la formación y el desarrollo profesional, es un proceso continuo, de sistematización de competencias, que se considera íntimamente vinculado a la mejora de la calidad de la educación y debe dar respuesta a las propias necesidades del trabajador de la información en el contexto de la actividad fundamental que realiza dentro del sistema nacional de información, con el fin de servir de manera útil a la sociedad, mediante la solución comprometida, flexible y trascendente de los problemas que se presentan en el ejercicio de la profesión.

De acuerdo a lo anterior, el mejoramiento del desempeño informacional constituye un requisito indispensable para el profesional de la información de la Elam, quienes laboran en un contexto educativo multicultural, que demanda de los sujetos determinados conocimientos, habilidades, actitudes, valores y cualidades para adaptarse a las características y exigencias de este, por lo que se hace necesario fomentar en los individuos los conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales para el manejo adecuado de la información.

En consideración con lo anterior, la investigación tiene el objetivo de presentar un programa de profesionalización para los recursos humanos del Centro de información y documentación de la Elam.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo, con el fin de caracterizar el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación de la Elam, a partir de la tecnología para la determinación de problemas que propone la teoría de la Educación Avanzada, lo que permitió realizar la parametrización de la variable y su derivación en dimensiones e indicadores, y posibilitar la elaboración de los instrumentos y el procesamiento de la información. Se realizó la triangulación metodológica y a partir de los resultados se determinaron las potencialidades y problemas que existen en el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación.

Para determinar la variable, dimensiones, indicadores e instrumentos, se utilizaron métodos tales como: sistémico estructural-funcional, análisis documental y la sistematización, así como los procedimientos lógicos del pensamiento: análisis-síntesis y deducción- inducción, a partir de las indagaciones teóricas.

RESULTADOS

Para caracterizar el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de Información y documentación de la ELAM se asume la relación entre variable, dimensiones, indicadores e instrumentos. Se asumen en estos resultados a investigadores como: Valcárcel N. (1998)⁴; Fernández M.C. (2001)⁵; Ferrer MT. (2002)⁶; Santos J. (2005)⁷; Lamas M. (2006)⁸; Tamayo J.A. (2014)⁹; Peña D. (2017)¹⁰; Cano A. (2018)¹¹; Ortega D. (2018)¹²; Sosa D. (2019)¹³; Puente L. (2020)¹⁴; entre otros.

La dimensión política-ideológica está relacionada con el nivel de actualización de Cuba y el contexto mundial, nivel del dominio del contenido de los documentos de la política educacional emanados de los Congresos del Partido Comunista de Cuba, el Estado y del MES, así como, nivel de participación en las convocatorias y las movilizaciones políticas de la universidad.

La dimensión superación se refiere al nivel de actualización de los contenidos relacionados con la información, nivel de utilización de los medios informáticos en la solución de los problemas, nivel de actualización de la tecnología de la informática y las comunicaciones, nivel alcanzado en la creación de los recursos de información para los usuarios del centro de información y documentación, nivel alcanzado en la aplicación de los recursos de información elaborados, grado de participación en las actividades científicas, así como el nivel de divulgación de los resultados de las investigaciones científicas propias de los recursos humanos del centro de información y documentación.

La dimensión ética hace referencia al nivel de comunicación desde la ética pedagógica, nivel de independencia en la búsqueda de la información, nivel de confiabilidad en la búsqueda de la información científica, nivel alcanzado al manipular la información científica desde la ética, y al nivel de relaciones interpersonales con los usuarios del centro de información y documentación.

La variable asumida: desempeño informacional de los recursos humanos del centro de información y documentación de la Escuela Latinoamericana de Medicina y las dimensiones política-ideológica, superación y ética se derivan de la sistematización realizada a diferentes trabajos y de los criterios de especialistas.

Para la investigación se seleccionaron de forma intencional los 35 trabajadores del Centro de información y documentación que conforman la población para un 100%.

En estos momentos en dicho Centro laboran un total de 35 trabajadores de una plantilla aprobada de 35 cargos que se desglosa de la siguiente forma: 1 Director con Categoría Docente de Asistente, 1 Especialista Principal en Gestión documental, 3 Especialistas C. en Gestión documental, 24 Técnicos en Información y Biblioteca, 2 técnicos en Gestión documental, 3 Diseñador Editor y 1 Diseñador gráfico, todos en función de lograr la excelencia en los servicios que se ofertan y comprometidos con la Misión del Centro.

Aspecto relevante evaluado fue la formación inicial de estos recursos humanos, como se muestra su distribución en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la población según la formación inicial.

CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION		
Título de Pregrado	Cant	%
Licenciados en Gestión de Información en Salud	3	8.5
Licenciados en otras ciencias	4	11.4
Técnicos Medio en Bibliotecología	2	5.7
Técnicos en otras ramas	11	31.4
Bachiller	15	42.8
Total	35	

Se evidenció la heterogeneidad en la formación inicial de los recursos humanos del Centro de información y documentación, solo 3 trabajadores el (8,5%) tienen formación universitaria en la carrera de Gestión de Información en Salud, 2 (5,7%) son graduados de técnico en bibliotecología, 11(31,4%), son técnicos en diversas ramas como la informática, construcción civil, elaboración de alimentos, agronomía, por mencionar algunas y 15 (42,8%) son graduados de bachiller, de ahí que la mayoría han tenido una formación empírica.

En cuanto al tiempo en su desempeño informacional como trabajadores de la información, 7(20%) poseen entre 1 y 5 años de trabajo en el Centro de información y documentación, 8 (22,8%) tienen entre 6 y 10 años y 13 (37,1%) llevan laborando más de 10 años, lo que evidencia el nivel de retención de estos recursos humanos y el compromiso con la misión del Centro¹⁵.

DISCUSIÓN

En el proceso de diagnóstico se realizó la encuesta a la totalidad de los recursos humanos seleccionados. El análisis realizado a la encuesta brindó la posibilidad de identificar los principales problemas y las potencialidades los que se agruparon, para la interpretación, a partir de las dimensiones¹⁵:

En relación a la dimensión política-ideológica, se pudo constatar que los indicadores relacionadas con el dominio por parte de los recursos humanos del Centro de información y documentación de los contenidos de los documentos de la política educacional emanados de los Congresos del Partido Comunista de Cuba, el Estado y del MES, así como de los documentos legales y normativos relacionados con las funciones que realizan

dentro del Centro de información y documentación, resultando significativo que 27 (77,1%) revelan un conocimiento escaso sobre estas normativas, solo 8 (22,8) refieren conocerlos.

La dimensión superación se centró en evaluar el nivel alcanzado en la creación de los recursos de información para los usuarios del Centro de información y documentación por parte de los encuestados, así como el nivel alcanzado en la aplicación de los recursos de información elaborados a partir del dominio por parte de los encuestados de las fuentes electrónicas de información primaria (revistas, libros) y fuentes electrónicas de información secundaria (bases de datos, repositorios, tesis de maestría, doctorados, etc.), además de la capacidad deseleccionar, organizar y preservar la documentación interna de la biblioteca fueron evaluados en la mayoría el 90,7% como mal, lo que evidencia la poca preparación de estos recursos en los procesos internos del Centro de información y documentación, ocasionados fundamentalmente por no tener una formación bibliotecaria de base.

Los indicadores relacionados con la participación en las actividades científicas de los recursos humanos del Centro de información y documentación, solo 5 (14,2%) de los encuestados tienen una buena participación en estas actividades, sin embargo 30 (85,7%) refirieron no participar por trabajar en un horario de 24 horas y no sentirse preparados para realizar investigaciones relacionadas con su desempeño informacional, de ahí que el nivel de divulgación de los resultados de las investigaciones científicas se evaluó por parte de la mayoría como deficiente, razón para dirigir la superación en función de potenciar el trabajo científico e investigativo en los recursos humanos del Centro de información y documentación.

Esta dimensión constituyó la de mayor problema y por ende una debilidad en el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación.

La dimensión ética evaluó los indicadores, a partir del dominio que los recursos humanos que laboran en bibliotecas universitarias deben tener del código de ética vigente en el Decreto Ley No. 271/10 y que manifiesta el nivel de comunicación desde la ética pedagógica que deben alcanzar los recursos humanos del Centro de información y documentación, el nivel de independencia en la búsqueda de la información y la confiabilidad en la búsqueda de la información científica, así como lograr manipular la información científica con responsabilidad, las respuestas a estas interrogantes revelaron que solo 7 (14,2%) tienen dominio de estos aspectos tan esenciales en el manejo de la información desde la ética, mientras que 28 (85,7%) reflejaron lagunas en el desempeño informacional de los indicadores antes mencionados.

El análisis realizado a las indagaciones empíricas evidencia la insatisfacción en relación con el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación sus dimensiones: Político-

Ideológico, Superación y Ética al considerar que no son suficientes las alternativas de superación para el mejoramiento de este.

El análisis de la observación realizada al desempeño informacional inicial, a partir de una guía de observación a los 35 recursos humanos que conforman la población del Centro de información y documentación y en correspondencia con las dimensiones e indicadores evaluados para el mejoramiento de su desempeño informacional. Para ello se tuvieron en cuenta todas las actividades sistemáticas que realizan los recursos humanos en el Centro¹⁵.

En la dimensión política-ideológica se evaluaron los tres indicadores correspondientes a esta dimensión, a partir de los resultados obtenidos se valoró la dimensión en un nivel de desempeño informacional bajo. Los indicadores relacionado con el grado de dominio de la actualidad Nacional e Internacional arrojó que solo 8 (23%) de los recursos humanos fueron evaluados con un desempeño informacional alto, 12 (34%) con un desempeño informacional medio, mientras que 15 (43%) con un desempeño informacional bajo, aspecto que se corresponde con los resultados de la encuesta aplicada, a partir de la poca preparación que tienen en los temas relacionados con el acontecer nacional e internacional que les permita contextualizarlos al entorno en el que laboran y brindar un servicio de excelencia.

En la dimensión superación se valoró en un nivel bajo. Todos los indicadores contribuyen a este resultado.

El indicador relacionado con el nivel de actualización de los contenidos relacionados con la información se valoró con un nivel de desempeño informacional bajo (49%), este resultado se debe a la heterogeneidad en la formación inicial de los recursos humanos, la mayoría centra su atención en cuidar a los usuarios en los laboratorios y sala de lectura y no prestan atención a su autopreparación diaria en función de la gestión de información.

Los indicadores que se relacionan con el nivel de utilización de los medios informáticos en la solución de los problemas del Centro de información y documentación, así como el nivel de actualización de la tecnología de la informática y las comunicaciones, estos indicadores mostraron valores de desempeño informacional bajo (49%) y (54%), este resultado concuerda con la encuesta aplicada y el escaso dominio de todas las herramientas de Windows, office, conectividad, y programas informáticos que se necesitan para brindar un servicio de calidad.

Los indicadores relacionados con el nivel alcanzado en la creación de los recursos de información para los usuarios del Centro de información y documentación y el nivel alcanzado en la aplicación de los recursos de información elaborados, con la finalidad de potenciar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la búsqueda y acceso a la información al interactuar en entorno virtuales desde la perspectiva del desarrollo

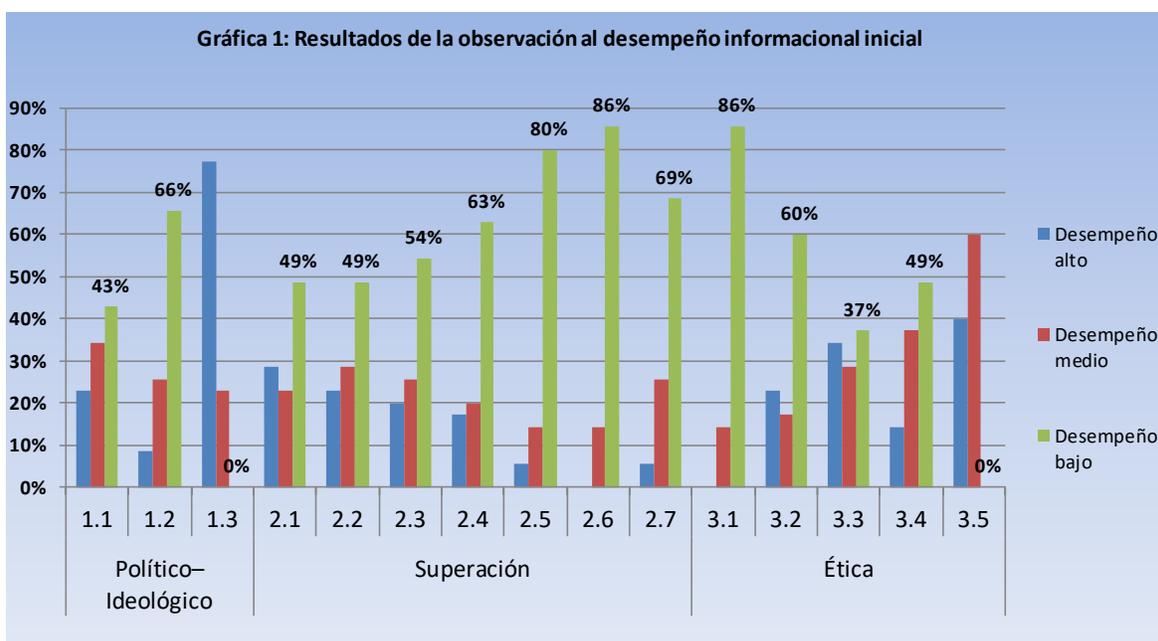
de las tecnologías de la información y la comunicación. Estos valores revelaron un desempeño informacional bajo (63%) y (80%), la mayoría no muestra disposición para aliarse a los especialistas en gestión de información y generar recursos de información como son: crear bases de datos automatizadas de búsquedas bibliográficas para apoyar la docencia de los estudiantes, paquetes informativos a partir de la identificación de necesidades de información de los usuarios, repositorios de contenidos de las asignaturas que conforman el plan de estudio, entre otros.

En relación a la dimensión ética relacionada con el nivel de comunicación desde la ética pedagógica mostró un desempeño informacional bajo el (86%). Esto está

condicionado por los exabruptos en la comunicación, un vocabulario inadecuado en algunos momentos y la violación de algunas normas educativas por la falta de dominio del vocabulario técnico.

Los indicadores todos relacionados con el nivel de independencia en la búsqueda de la información, el nivel de confiabilidad y la manipulación de la información desde la ética, fueron evaluados con un desempeño informacional bajo (60%, 37% y 49%),

Los resultados evidencian la necesidad de mejorar el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación a partir de los indicadores y las dimensiones que se analizaron, los que se muestran en el gráfico.



Después de consultar diferentes tipos de triangulación, la autora asume la tecnología para la determinación de problemas y potencialidades propuesta por Añorga, J (2012)¹⁶ que permiten agrupar y comparar los datos que evidencian el estado actual del desempeño informacional del Centro de información y documentación, evidenciándose que los indicadores que se aprecian en los instrumentos aplicados tienen similitud en cuanto a las irregularidades que se presentan en las preguntas de la encuesta, el análisis documental y la observación al desempeño.

Problemas

Poco dominio del contenido de los documentos normativos de la política educacional del país y las resoluciones normativas inherentes a su cargo.

Poco dominio por parte de algunos recursos humanos del acontecer nacional e internacional que permita interactuar adecuadamente con los usuarios del Centro de información y documentación.

Heterogeneidad en la formación básica de los recursos humanos.

Lo que se planifica desde la superación no garantiza totalmente la gestión de información para brindar un servicio de calidad a los usuarios.

Pobre aprovechamiento de las potencialidades que brinda la institución educativa para la participación en proyectos de investigación.

Poca comunicación con los usuarios desde una ética pedagógica que interfiere en la labor educativa.

Potencialidades

Los recursos humanos del Centro de información y documentación manifiestan sentido de pertenencia y compromiso por la institución.

El centro reúne condiciones desde el punto de vista estructural y tecnológico para garantizar productos y servicios de calidad a los usuarios.

CONCLUSIONES

Al considerar los estudios realizados en la temática abordada y los resultados obtenidos durante el proceso de diagnóstico permitieron la determinación de los principales problemas y potencialidades de los recursos humanos del Centro de información y documentación en el desempeño informacional.

La sistematización realizada a partir de los fundamentos teóricos relacionados con el desempeño informacional de

los recursos humanos del Centro de Información de la Escuela Latinoamericana de Medicina y la importancia del papel del profesional de la información en el contexto actual, posibilitaron integrar desde la teoría de la Educación Avanzada, cursos, talleres en función de la profesionalización en correspondencia con el desempeño y las funciones de los sujetos implicados para alcanzar niveles superiores de profesionalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 UNESCO. *Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Cartagena de Indias, Colombia; 2008.*
2. Decreto- Ley No. 271. *De las Bibliotecas de la República de Cuba. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Edición Extraordinaria; 2010.*
3. Añorga, J; Valcárcel, N y Pérez, G. *Profesionalización y Educación Avanzada. En soporte electrónico. Material docente. Maestría y doctorado. Sucre. Bolivia. CENESEDA. ISPEJV. Cuba. 1996. En internet: www.cujae.edu.co 2016*
4. Valcárcel N. *Proyecto Estrategia de superación piramidal para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales del sector educacional de las provincias habaneras. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona";1998.*
5. Fernández M.C., Martí J., *Paradigma del educador social. [tesis]. UCPEJV La Habana, (Cuba); 2001.*
6. Ferrer MT. *Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro primario. [tesis]. La Habana; 2002. 110 p.*
7. Santos J. *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios. [tesis]. La Habana, (Cuba): UCPEJV; 2005.*
8. Lamas M. *La superación de los profesores de Historia como promotores del desarrollo de la formación humanista en la escuela politécnica cubana actual. [tesis]. Soporte digital. La Habana: Instituto Superior Enrique José Varona; 2006.*
9. Tamayo JA. *Estrategia de superación interdisciplinaria para los recursos humanos asociados con la aplicación de las técnicas nucleares. [tesis]. La Habana,(Cuba); 2014.*
10. Peña D. *Estrategia Pedagógica para el trabajo educativo desde la Historia de la Medicina. [tesis]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona La Habana, (Cuba); 2018.*
11. Cano A. *Programa educativo para el mejoramiento profesional pedagógico de los docentes de la Elam en la atención a la diversidad. [tesis]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; La Habana,(Cuba); 2018. 120 p.*
12. Ortega D. *Estrategia educativa de promoción de la Música cubana desde la extensión Universitaria para el mejoramiento de los Comportamientos humanos de los Estudiantes de la Elam. [tesis]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; La Habana, (Cuba); 2018.*
13. Sosa D. *Estrategia de superación interdisciplinaria para el desempeño de os docentes de química en la escuela latinoamericana de medicina. [tesis]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; La Habana (Cuba);2019.*
14. Puente L. *Estrategia pedagógica centrada en la consultoría para el mejoramiento del desempeño de los docentes de química de la escuela latinoamericana de medicina. [tesis].La Habana (Cuba): Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2019.*
15. Baños A. *Programa de profesionalización para el desempeño informacional de los recursos humanos del Centro de información y documentación de la Elam. [tesis].La Habana (Cuba): Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2021.*
16. Añorga JA. *La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. [tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2012.*
17. Añorga J. *Carta abierta a la comunidad científica de la Educación Avanzada. Desempeño profesional pedagógico. (soporte digital). La Habana; 2015.*
18. *Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el período 2016-2021. Documento del 7mo Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la Asamblea Nacional del Poder Popular el 1 de junio de 2017. Versión digital. La Habana. p. 27.*
19. *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 4. Educación de calidad. Naciones Unidas. CEPAL 2016. [internet]. [citado 14 feb 2017]. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/pdf>*

Dirección para la correspondencia: Anabel Baños Benítez

Correo electrónico: ana@elacm.sld.cu