

**Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. IV. Ejecución, seguimiento y evaluación del plan de capacitación**  
**Model for managing the training of the staff and their reserve in Cuban livestock firms. IV. Execution, follow-up and evaluation of training plan**

María T. Lay<sup>1</sup>, J. Suárez<sup>1</sup> y M. Zamora<sup>2</sup>

*<sup>1</sup>Estación Experimental de Pastos y Forrajes "Indio Hatuey"*

*Central España Republicana, CP 44280, Matanzas, Cuba*

*E-mail: tlay@indio.atenas.inf.cu*

*<sup>2</sup>Departamento de Técnicas de Dirección. Universidad de Matanzas, Cuba*

**Resumen**

El procedimiento para la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de capacitación constituye un proceso continuo de monitoreo, evaluación y presentación de informes, con el fin de facilitar la toma de decisiones y contribuir a mantener o reorientar la conducción del plan de capacitación de los directivos y reservas de la empresa ganadera cubana hacia los objetivos considerados en su diseño o planificación. La evaluación se puede realizar al inicio del proceso, mientras transcurre y al concluir la ejecución o años después; esta se enmarca en el proceso de capacitación y el cumplimiento del plan, los resultados de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional; se consideran tres momentos de evaluación: antes, durante y después de la ejecución del plan y sus acciones. Este trabajo brinda además una serie de herramientas para evaluar el impacto de la capacitación durante su ejecución y al culminarla, así como posteriormente. Se concluye que el procedimiento de ejecución, seguimiento y evaluación del plan de capacitación constituye un eslabón fundamental para la implementación del modelo para la gestión de la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana.

Palabras clave: Capacitación, gestión

**Abstract**

The procedure for the execution, follow-up and evaluation of the training plan is a continuous process of monitoring, evaluation and report presentation with the objective of facilitating the decision-making process and contributing to maintain or re-orient the performance of the training plan of the staff and their reserve in Cuban livestock firms towards the objectives considered in its design or planning. The evaluation may be carried out at the beginning of the process, while it is going on and at the end of the execution or years later; it is framed within the training process and the fulfilment of the plan, the training results and their impact on the individual and organizational performance; three moments of evaluation are considered: before, during and after the execution of the plan and its actions. In addition, this work offers a group of tools for evaluating the impact of training during its execution and its end, as well as afterwards. The procedure of execution, follow-up and evaluation of the training plan is concluded to be a fundamental link for the implementation of the model for managing the training of the staff and their reserve in Cuban livestock firms.

Key words: Training, management

**Introducción**

Después de ser diseñado y divulgado el plan de capacitación, comienza la etapa de su ejecución, la cual debe enmarcarse en un proceso de

mejora continua, evaluándose posteriormente el cumplimiento de los objetivos planificados y la satisfacción de los destinatarios de dicho plan. Esta evaluación de los resultados muestra el grado

de eficacia con que se ejecutó la capacitación, mediante su contraste con los objetivos fijados inicialmente, desde el propio diseño del plan de capacitación.

La evaluación es un proceso periódico de recolección y análisis de datos que sirve de base a la retroalimentación y toma de decisiones para la mejora continua de la capacitación, y ha sido tratada en otros sectores por autores como Mendoza (1990), Bently (1993), Smith y Delahage (1995), Solé y Mirabet (1997), Cabrera y Herrera (2003), Vargas (2003), Llorens (2003) y Vázquez y Pérez (2004). Se puede realizar al inicio del proceso, mientras transcurre y al concluir la ejecución o años después (los autores de este artículo sugieren que se realice uno o dos años posteriores a la realización de determinada acción de capacitación para conocer su efecto e impacto), y debe planificarse desde que se concibe el plan de capacitación, lo cual se trató brevemente en la Parte III de la serie.

Tomando en consideración lo antes expuesto, este trabajo tuvo como objetivo determinar el procedimiento para la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan de capacitación.

### **Procedimiento para la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de capacitación**

Para garantizar la ejecución del plan de capacitación de los directivos y reservas (una etapa decisiva) se debe contar con un sistema de recursos que comprenda:

- Los directivos y reservas de la empresa.
- Los formadores internos/externos.
- Los medios, los equipos y el resto de la infraestructura.

Este paso implica un proceso continuo de monitoreo, evaluación y presentación de informes, con el fin de facilitar la toma de decisiones y contribuir a mantener o reorientar la conducción del plan de capacitación de los directivos y reservas de la empresa ganadera cubana hacia los objetivos considerados en su diseño o planificación.

En esta propuesta se enmarca tanto el seguimiento como la evaluación:

- Al proceso de capacitación y el cumplimiento del plan de capacitación.

- A los resultados de la capacitación.
- Al impacto de la capacitación en el desempeño individual y organizacional.

En cuanto a los términos de la evaluación, los autores proponen utilizar los recomendados por Cabrera y Herrera (2003): el resultado, el efecto y el impacto. En este sentido, el resultado es la consecuencia inmediata y directa del proceso de enseñanza-aprendizaje y su evaluación debe partir de objetivos previamente definidos; mientras que el efecto es el grado en que se modifica el comportamiento de la persona y el desarrollo de determinadas destrezas y habilidades que puede aplicar en la labor directiva. Por su parte, el impacto es la situación que produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos y previstos o imprevistos, en la vida de las personas, en las organizaciones y en la sociedad.

En el mismo sentido, y considerando, además, la secuenciación temporal asignada por Vázquez y Pérez (2004), se propone un marco de referencia para realizar la evaluación de la capacitación, incluyendo los indicadores (cuadro 1). La selección de los indicadores pertinentes constituye un elemento clave de la evaluación, y deben utilizarse no sólo los indicadores económico-financieros, sino también los cualitativos, ya que los primeros no alcanzan para valorar las ventajas competitivas (Vogel, 2000), las cuales provienen de la creación del valor para los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, la tecnología y la innovación, la capacitación y el desempeño de los recursos humanos, la generación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de capital intelectual.

Partiendo de este marco de referencia, los jefes de capacitación de las empresas ganaderas, considerando las tendencias actuales (de acuerdo con las tendencias actuales la autora considera apropiado llamarlos gestores de la capacitación), pueden brindarle seguimiento y evaluar el proceso de capacitación, el cumplimiento del plan y los resultados, así como su impacto; esto se realiza en tres momentos: antes, durante y después (al culminar la acción de capacitación X, así como uno o dos años des-

Cuadro 1. Marco de referencia para realizar la evaluación de la capacitación en la empresa ganadera cubana.

Momentos	Descripción	Objetivos	Indicadores
Antes	Acciones que se realizan con anterioridad al diseño y ejecución del plan de capacitación	Evaluar el diseño del plan de capacitación	-DNC -Principales problemas que presenta la empresa -Principales deficiencias del proceso de capacitación -Aseguramiento material y financiero disponible -Elaboración del plan
Durante	Acciones que se realizan en el propio proceso de capacitación. Está asociada a la evaluación del resultado	Evaluar la efectividad de la ejecución del plan de capacitación	-Correspondencia del plan con los intereses/necesidades/problemas de los asistentes y de la empresa -Cumplimiento del plan -Nivel de comunicación, participación y generación de conocimientos -Novedad y aplicabilidad de las temáticas impartidas -Comprensión y dominio del contenido -Uso adecuado de métodos, técnicas e instrumentos didácticos. Organización de la capacitación -Dominio del tema por el formador y calidad de sus clases -Solución teórica y práctica a los problemas de la empresa
Después	Acciones que se realizan una vez culminada la ejecución del plan de capacitación. Está asociada a la evaluación del efecto y del impacto	Evaluar el impacto de la capacitación	-Cambios en las actitudes, el comportamiento, el desarrollo de habilidades y el desempeño -Solución de viejos y nuevos problemas empresariales -Aumento del grado de satisfacción, motivación, estimulación, reconocimiento y retribución salarial -Cumplimiento de planes y compromisos -Mejora de los principales indicadores productivos, tecnológicos y económicos

Fuente: Elaboración propia, a partir de Cabrera y Herrera (2003) y Vázquez y Pérez (2004).

pués) de la ejecución del plan y sus acciones. Con el objetivo de favorecer este proceso de evaluación, los autores proponen un conjunto de herramientas específicas de apoyo al jefe de capacitación de la empresa.

Con relación a la evaluación antes del diseño y la ejecución del plan de capacitación, las herramientas específicas han sido propuestas y comentadas en los anteriores artículos, relativos al diagnóstico de la empresa (el cual brinda sus principales problemas), al diagnóstico del proceso de capacitación (que aporta las deficiencias existentes en este), y a los procedimientos para la DNC y el diseño del plan de capacitación, respectivamente.

Sin embargo, para realizar la evaluación durante la ejecución del plan de capacitación y sus respectivas acciones se presentan a continuación

dos herramientas específicas para cada etapa, las cuales pueden y deben ser enriquecidas a partir de la propia experiencia que se obtenga durante su aplicación en las empresas ganaderas cubanas.

Para la evaluación durante la ejecución del plan, dirigida a valorar su efectividad, se propone el cuestionario siguiente, el cual debe ser aplicado a los participantes en una acción de capacitación X durante su ejecución y al culminarla:

**Herramienta 1.** Cuestionario de evaluación del impacto de la acción de capacitación X, durante su ejecución, y al culminarla.

#### **A. Objetivo de la capacitación**

A.1. Mencione los objetivos por los cuales su empresa le asignó participar en la acción de capacitación X.

A.2. ¿Considera Ud. que la acción de capacitación X está en correspondencia con sus intereses y las necesidades de su puesto de trabajo directivo?. Concrete utilizando los siguientes indicadores. En caso negativo diga las razones.

Indicadores:

- Le está brindando un mayor nivel de preparación científica y/o tecnológica.
- Le está brindando nuevos conocimientos y habilidades.
- Le aporta una mayor eficacia y eficiencia como directivo y profesional.
- Le está generando un cambio en el desarrollo de habilidades para un mejor desempeño en la responsabilidad que ocupa.
- Le aporta una mayor capacidad para la solución de los problemas empresariales.

A.3. ¿Cuál es la diferencia entre su visión como directivo o reserva antes y después de estar participando en la acción de capacitación X?

### **B. Empleabilidad**

B.1. ¿Cree Ud. que la acción de capacitación X lo está convirtiendo en un mejor directivo y profesional?. Concrete en tres o cuatro ejemplos.

Por ejemplo:

- ◆ Nuevos conocimientos y habilidades sobre la producción de los pastos y los forrajes, que ha podido aplicar con buenos resultados a la producción.
- ◆ Incremento en la eficacia como directivo en lo relativo a la toma de mejores decisiones.
- ◆ Aplicación de nuevos conocimientos en la producción animal.
- ◆ Cambios en el desarrollo de habilidades y en su desempeño en la responsabilidad.
- ◆ Aumento de su capacidad para la solución de los problemas empresariales.
- ◆ Aumento de su grado de satisfacción, motivación, estimulación, reconocimiento y retribución salarial.
- ◆ Cumplimiento de sus planes y compromisos.

Estos son sólo ejemplos, por lo que Ud. puede mencionar otros.

### **C. Generación y aplicación de conocimientos y herramientas**

C.1. ¿Cree Ud. que las diferentes temáticas que se imparten en la acción de capacitación X le están permitiendo adquirir y mejorar conocimientos y habilidades, así como la aplicación de nuevas herramientas y métodos de trabajo?. Concretar y valorar el estatus anterior y actual.

**Importante:** Poner ejemplos en todos los casos, no es válida solamente una respuesta afirmativa.

Debe diferenciar lo siguiente:

- Obtención de habilidades y conocimientos nuevos.
- Mejora de habilidades y conocimientos preexistentes.
- Mejora de herramientas y métodos preexistentes.
- Aplicación de nuevas herramientas y métodos.

### **D. Crecimiento personal y profesional**

D.1. ¿Cree Ud. que la acción de capacitación X lo está ayudando en el ámbito personal y profesional? ¿Cómo? Concrete en caso afirmativo o negativo.

### **E. Visión de la acción de capacitación X**

E.1. ¿Cómo compara la acción de capacitación X, en la cual está participando, con otro tipo de capacitación que haya recibido anteriormente?.

Marque con una X la que corresponda.

Excelente

Buena

Igual

Inferior

E.2. ¿Qué considera que le falta a la acción de capacitación X?

E.3. ¿Considera adecuada la utilización de los métodos, técnicas e instrumentos didácticos?.

En este aspecto es favorable utilizar una escala Likert, donde 1 significa un bajo valor y 5 un valor alto.

**Métodos utilizados para desarrollar la acción de capacitación:****1 2 3 4 5**

- Relación profesor-alumno.
- Contenido docente de la acción de capacitación.
- Calidad de los métodos de enseñanza.
- Comprensión de la información impartida.
- Utilización del análisis y búsqueda de soluciones a problemas en el marco de la acción de capacitación.
- Utilización de la reflexión colectiva y la autorreflexión.
- Desarrollo del aprendizaje en equipo.
- Vinculación del conocimiento teórico y la actividad práctica.
- Desarrollo de habilidades profesionales relativas a la dirección.
- Aprovechamiento de los contextos o escenarios en los que se desarrolla la labor directiva.
- Uso de la retroalimentación del comportamiento de los participantes.
- Existencia de un clima sociopsicológico que inspire seguridad y confianza.

**Calidad y adecuada utilización de los instrumentos didácticos al desarrollar la acción de capacitación:**

- Estudios de caso.
- Trabajos prácticos.
- Discusiones grupales.
- "Business games".
- Prácticas de campo y de laboratorio.
- Simulación de una determinada situación, etcétera.

**Calidad y adecuada utilización de los instrumentos didácticos al desarrollar la acción de capacitación:**

- Videos docentes.
- Ordenador o computadora.
- Prácticas de laboratorio.
- Proyector de transparencias.
- Proyector de imágenes (data show/video beam) o de diapositivas.
- Áreas demostrativas de campo.
- Presentación de póster.
- Materiales impresos o fotocopiados

E.4. ¿Cómo considera la organización de la acción de capacitación X?

E.5. ¿Qué barreras y elementos dinamizadores ha encontrado para aplicar el conocimiento y las herramientas que está adquiriendo en la acción de capacitación X?

**F. Otros aspectos de interés**

F.1. Para una próxima edición de la acción de capacitación X, ¿qué aspectos le gustaría que se trataran y de qué forma?

F.2. ¿Podría comentar cualquier aspecto o sugerencia que no haya sido abordado en el cuestionario?

F.3. ¿Se encuentra Ud. en proceso de formación de especialidad, maestría o doctoral?. En caso afirmativo, ¿en qué año se defendería?

F.4. ¿Su tesis de maestría es conducente para el doctorado?

Para la evaluación posterior a la ejecución del plan o de sus acciones de capacitación, dirigida a valorar su impacto en la persona, e indirectamente en la organización, se propone el cuestionario siguiente, el cual debe ser aplicado a los participantes en una acción de capacitación X después de uno o dos años de haber culminado:

**Herramienta 2.** Cuestionario de evaluación del impacto de la acción de capacitación X, posterior a su ejecución.

### A. Objetivo de la capacitación

A.1. Mencione los objetivos por los cuales su empresa le asignó capacitarse en la acción de capacitación X.

A.2. ¿Una vez concluida la acción de capacitación X, considera Ud. que el objetivo fue cumplido?. Concrete utilizando los siguientes indicadores. En caso negativo diga las razones.

Indicadores:

- Mayor nivel de preparación científica y/o tecnológica.
- Nuevos conocimientos y habilidades adquiridos.
- Mayor eficacia y eficiencia como directivo y profesional.
- Cambios en el desarrollo de habilidades para un mejor desempeño en su responsabilidad.
- Superior capacidad para la solución de problemas empresariales.

Estos son sólo ejemplos, por lo que Ud. puede mencionar otros.

A.3. ¿Cuál es la diferencia entre su visión como directivo antes y después de participar en la acción de capacitación X?.

### B. Puesto de trabajo

B.1. Evolución del puesto de trabajo referente a:

Antes de la acción de capacitación	Después de la acción de capacitación (Especifique con ejemplos)
Puesto de trabajo	Puesto de trabajo
Salario	Salario
Responsabilidades y funciones	Se le asignaron nuevas responsabilidades y funciones: En caso afirmativo, especificar: Sí _____ No _____
Número de personas a su cargo	¿Se le incrementó el número de personas a su cargo?. Sí _____ No _____ (Especificar número)
Capacidad de comunicación con sus superiores	¿Se convierte en un interlocutor habitual y mejora la capacidad de comunicación con sus superiores y colaboradores? Sí _____ No _____
¿Es Ud. un referente de conocimientos y habilidades (en su especialidad o su responsabilidad directiva) en su empresa?	¿Se convierte Ud. en un referente de conocimientos (en su especialidad o en su responsabilidad directiva) en su empresa?
¿Es reserva o sustituto de su superior en su empresa? ¿A qué nivel?	¿Cómo evolucionó su posición de reserva o sustituto?

B.2. Otros aspectos a considerar, a su criterio.

B.3. En una escala de 1 al 5 (donde 1 es Baja y 5 es Alta), indique la influencia de la acción de capacitación X en los cambios indicados anteriormente.

Después de la acción de capacitación	1	2	3	4	5
Nuevo puesto de trabajo					
Mayor salario					
Asignación de nuevas responsabilidades y funciones.					
Incremento del número de personas a su cargo.					
Mejora de su capacidad de comunicación con sus superiores y colaboradores.					
Conversión en un referente de conocimientos (en su especialidad o en su responsabilidad directiva) en su empresa.					

B.4. ¿Cree Ud. que la acción de capacitación X lo ha convertido en un mejor directivo y profesional?. Concrete en tres o cuatro ejemplos.

Por ejemplo:

- Nuevos conocimientos y habilidades sobre la producción de los pastos y los forrajes, que ha podido aplicar con buenos resultados a la producción.

- Incremento en la eficacia como directivo en lo relativo a la toma de mejores decisiones.
- Aplicación de nuevos conocimientos en la producción animal.
- Cambios en su actitud, comportamiento, desarrollo de habilidades y desempeño en su responsabilidad.
- Aumento de su capacidad para la solución de problemas empresariales.
- Aumento de su grado de satisfacción, motivación, estimulación, reconocimiento y retribución salarial.
- Cumplimiento de sus planes y compromisos. Estos son sólo ejemplos, por lo que Ud. puede mencionar otros.

### **C. Generación y aplicación de conocimientos y herramientas**

C.1. ¿Cree Ud. que las diferentes temáticas impartidas en la acción de capacitación X le ha permitido adquirir y mejorar conocimientos y habilidades, así como la aplicación de nuevas herramientas y métodos de trabajo?. Concretar y valorar el estatus anterior y actual.

**Importante:** Poner ejemplos en todos los casos, no es válida solamente una respuesta afirmativa. Debe diferenciar lo siguiente:

- ✓ Obtención de habilidades y conocimientos nuevos.
- ✓ Mejora de habilidades y conocimientos preexistentes.
- ✓ Mejora de herramientas y métodos preexistentes.
- ✓ Aplicación de nuevas herramientas y métodos.

### **D. Crecimiento personal y profesional**

D.1. ¿Cree Ud. que la acción de capacitación X lo ha ayudado en el ámbito personal y profesional? ¿Cómo? Concrete en caso afirmativo o negativo.

### **E. Visión de la acción de capacitación X retrospectivamente**

E.1. ¿Cómo compara la acción de capacitación X en la cual participó con otro tipo de capacitación que haya recibido anteriormente?. Marque con una X la que corresponda.

Excelente

Buena

Igual

Inferior

E.2. ¿Qué es lo que mejor recuerda de la acción de capacitación X? ¿Por qué?

E.3. ¿Cuál fue su momento más difícil? ¿Por qué?

E.4. ¿Qué aspecto ha podido aplicar más?

E.5. Al pasar el tiempo, ¿qué considera que le falta a la acción de capacitación X?

E.6. ¿Qué barreras y elementos dinamizadores ha encontrado para aplicar el conocimiento y las herramientas adquiridos en la acción de capacitación X?

### **F. Visión de la organización**

F.1. ¿Cree que la acción de capacitación X le ha ayudado a mejorar su eficiencia y eficacia como directivo y como profesional? Concretar con tres ejemplos como mínimo en caso afirmativo).

F.2. ¿Cree Ud. que la acción de capacitación X ha ayudado a su empresa a ser más eficiente y productiva? Concretar con tres ejemplos donde se vea la eficiencia en términos económicos, de productividad y mejora de procesos.

### **G. Redes**

G.1. Externo. ¿Sigue en contacto con sus compañeros egresados de la acción de capacitación X?, ¿de qué manera se comunica?

G.1.1. ¿La formación de una red de egresados puede ayudarlo en su desempeño profesional y/o personal?

G.2. Interno. ¿Ha llevado a cabo alguna impartición del conocimiento adquirido a miembros de su empresa?. Concretar el número de ocasiones y las temáticas.

G.3. ¿Cuál es su relación o la de su empresa con instituciones científicas y educacionales del MES, MINAGRI, etc. (en caso afirmativo, cuál o cuáles)?

### **H. Otros aspectos de interés**

H.1. Para una próxima edición de la acción de capacitación X, ¿qué aspectos le gustaría que se trataran y de qué forma?

H.2. ¿Podría comentar cualquier aspecto o sugerencia que no haya sido abordado en el cuestionario?.

H.3. ¿Se encuentra en proceso de formación de especialidad, maestría o doctoral?. En caso afirmativo, ¿en qué año se defendería su tesis?

H.4. ¿Su tesis de maestría es conducente para el doctorado?

H.5. ¿Después de haber cursado la acción de capacitación X ha sido electo miembro de algún consejo o comisión científico-técnica, a cualquier nivel?. Especifique.

H.6. ¿Después de haber cursado la acción de capacitación X, Ud. ha sido invitado a participar en alguna mesa redonda, conferencia, evento o curso?. Especifique.

Esta serie de cuatro artículos brinda la concepción y el desarrollo de un modelo general que permite llevar la perspectiva teórica desarrollada a partir de la literatura consultada hacia una aplicación en un sector específico, como el ganadero, lo cual es vital para la implementación de la gestión de la capacitación de los directivos y reservas a partir de un conjunto de procedimientos y herramientas específicas de apoyo a la toma de decisiones; ello posibilita incorporar esta función en la empresa ganadera cubana, integrada con la estrategia empresarial, como un elemento clave de su gestión. Asimismo, la investigación responde a la necesidad de dotar al Sistema de Capacitación de Directivos y Reservas en la Ganadería Cubana de un Modelo de Gestión de esta función apropiado para la empresa de dicho sector, con el objetivo de que los cuadros actuales y futuros sean capaces de asimilar las nuevas concepciones políticas, geren-

ciales y tecnológicas, lo cual es clave para que una empresa sea exitosa y competente.

### Referencias bibliográficas

- Bently, T. 1993. Capacitación empresarial. McGraw-Hill, Bogotá. 187 p.
- Cabrera, J.A. & Herrera, F. 2003. Seguimiento y evaluación de un sistema de formación y su impacto en el desempeño individual y organizacional. Trabajo presentado en el I Taller Nacional de Medición del Impacto de la Capacitación. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba
- Llorens, G. 2003. Indicadores de calidad en el diseño de la formación continua. [en línea] <[www.proseres.com](http://www.proseres.com)> [consulta: 27-11-04]
- Mendoza, A. 1990. Manual para la determinación de necesidades de capacitación. Editorial Trillas, México D.F. 89 p.
- Smith, B. & Delahage, B.L. 1995. El ABC de la capacitación práctica. McGraw-Hill, México D.F. 78 p.
- Solé, F. & Mirabet, María. 1997. Guía para la formación en la empresa. Civitas, Madrid. 207 p.
- Vargas, J.N. 2003. Evaluación del impacto de la capacitación. Una reflexión desde la práctica. [en línea] <[www.canalwork.com](http://www.canalwork.com)> [consulta: 27-11-04]
- Vázquez, A. & Pérez, Idania. 2004. Diagnóstico para el impacto de la capacitación. Propuesta de metodología. Ponencia presentada en el II Taller Nacional de impacto de la capacitación. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba
- Vogel, M.H. 2000. Gerencia sólo por indicadores financieros es un suicidio. [en línea] <[www.table-ro-decomando.com](http://www.table-ro-decomando.com)> [consulta: 27-11-04]

Recibido el 13 de junio del 2005

Aceptado el 15 de agosto del 2005