

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3144>

Meritocracia y desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local

Meritocracy and job performance in a local educational management unit

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre
ovillosladag@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<http://orcid.org/0000-0002-5838-7186>

Elvira Yanett Calonge-Angulo
eycalongea@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<http://orcid.org/0000-0002-1659-0290>

Yoni Mateo Valiente-Saldaña
vsyoni@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-9083-3553>

Dionicio Godofredo González-González
dioniciogg@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<http://orcid.org/0000-0002-7518-1200>

Recibido: 15 de septiembre 2023

Revisado: 10 de noviembre 2023

Aprobado: 15 de diciembre 2023

Publicado: 01 de enero 2024

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

RESUMEN

El propósito principal del presente estudio de investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño correlacional. Se tuvo una muestra no probabilística de 81 empleados. Además, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios elaborados por el autor. El cuestionario sobre la meritocracia con tres dimensiones se elaboró con 22 ítems y el cuestionario desempeño laboral con cinco dimensiones tuvo 25 ítems. En conclusión, la relación directa y significativa entre las variables, meritocracia y desempeño laboral, se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.473 con un valor $p = 0.000$.

Descriptor: Recursos humanos; desarrollo de recursos humanos; sociología laboral. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The main purpose of this research study was to determine the level of relationship between meritocracy and job performance of workers in a UGEL in Nuevo Chimbote, 2023. The research had a quantitative approach, descriptive and correlational design. There was a non-probabilistic sample of 81 employees. In addition, data collection was carried out through the application of two questionnaires developed by the author. The meritocracy questionnaire with three dimensions was elaborated with 22 items and the job performance questionnaire with five dimensions had 25 items. In conclusion, the direct and significant relationship between the variables, meritocracy and job performance, was proved by Spearman's Rho statistic = 0.473 with a p -value = 0.000.

Descriptors: Human resources; human resources development; occupational sociology. (UNESCO Thesaurus).

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

INTRODUCCIÓN

Desde la configuración posterior del burocrático paradigma y la formulación del estudio clásico de Weber acerca de la burocracia, ha sido muy complicado concebir una manera distinta de organización para que puedan cumplirse los objetivos del estado. A raíz de la crisis que se atravesó en los años ochenta, en Latinoamérica, el estado redefinió sus funciones, lo que llevó a que se replanteó la organización del estado (Sager y Rosser, 2009).

En este sentido, el gobierno ha impulsado varias propuestas y una de ellas directamente apunta al sistema de administración del talento humano del sector público, de manera que se promueve la institucionalización de la meritocracia a través de la alineación de normas y leyes en el cual el mérito personal deberá ser lo que prime durante el proceso de selección del personal en los servicios públicos (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2022).

Además, prácticamente el 100% de las organizaciones Chimbotanas y Neo Chimbotanas no inicia el proceso de transición de los servicios públicos hacia el régimen del servicio civil. En el caso de la UGEL-Santa, enfrentamos una problemática similar a la mencionada anteriormente, ya que hasta la fecha no ha comenzado el proceso de transición de los servicios públicos bajo el régimen del servicio civil. Se evidencia que la responsabilidad frente a las autoridades persiste debido al incumplimiento de funciones e intereses políticos personales en las contrataciones. Asimismo, prevalece la dependencia política y la gestión corrupta de las políticas públicas, lo que resulta en un rendimiento laboral deficiente caracterizado por la falta de adaptabilidad y una actitud baja en el trabajo. Además, se observan relaciones interpersonales problemáticas entre los colaboradores, como la envidia y el tráfico de influencias entre los funcionarios públicos. También es evidente una clara desorientación en relación con los logros o metas al servicio de los usuarios, derivada de una contratación inadecuada de colaboradores sin formación y habilidades profesionales mínimas.

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

Situación que podría empeorar si se pierde la posibilidad de contar con profesionales idóneos y competitivos o deficientes en sus cargos. Razones por las cuales, se realizó este trabajo de investigación con el propósito de diseñar una propuesta de implementación de la Ley de Servicio Civil N 30057 mediante el concurso público en donde no les alcance la influencia política sino prevalezca la meritocracia. De esta manera, brota la siguiente pregunta ¿Qué nivel de relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa en el distrito de Nuevo Chimbote, 2023?

El objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023. Consecuentemente, la hipótesis de investigación fue: Hi: Existe correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023.

MÉTODO

La investigación fue de tipo básica descriptiva con nivel correlacional y transversal (Hernández y Mendoza, 2018). Descriptiva por el hecho de que se descubre cómo es la meritocracia por la cual está caracterizada la UGEL Santa. Correlacional porque en este estudio se buscó conocer el impacto de relación las variables, meritocracia y desempeño, en empleados de una unidad de gestión educativa.

En cuanto al diseño que corresponde al presente estudio es correlacional causal (Sánchez y Reyes, 2016; Hernández et al. 2014).

La muestra no probabilística estuvo comprendida por los 82 empleados de la Ugel Santa; sin embargo, se eliminó un cuestionario no contestado y resultó en solo 81 participantes. Se utilizaron dos cuestionarios. El cuestionario sobre la meritocracia se elaboró con 22 ítems y el cuestionario desempeño laboral tuvo 25 ítems; cada uno fue distribuido respectivamente en cada una de las dimensiones propuestas.

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

Tabla 1.

Nivel de meritocracia que caracteriza a los trabajadores.

Meritocracia			
Nivel	Escala	N	%
Muy alta	96 a 110	0	0,0%
Alta	78 a 95	1	1,2%
Media	60 a 77	66	81,5%
Baja	42 a 59	14	17,3%
Muy baja	22 a 41	0	0,0%
Total		81	100,00%

Elaboración: Los autores.

En la tabla 1, se observa que la variable meritocracia, el 81.5% de trabajadores presentan un nivel medio, el 17.3% presentan un nivel bajo y el 1.2% presentan un nivel alto. Entre tanto, no se apreció ninguna frecuencia en los niveles Muy alta y Muy baja.

Tabla 1.

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

Desempeño laboral			
Nivel	Escala	N	%
Muy alto	105 a 125	0	0,0%
Alto	85 a 104	2	2,5%
Medio	65 a 84	73	90,1%
Bajo	45 a 64	6	7,4%
Muy bajo	22 a 44	0	0,0%
Total		81	100,00%

Elaboración: Los autores.

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

En la tabla 2, se observa que la variable desempeño laboral, el 90.1% de trabajadores presentan un medio desempeño, el 7.4% presentan un bajo desempeño y el 2.5% presentan un alto desempeño. Entre tanto, en los niveles Muy alta y Muy bajo no se apreció ninguna frecuencia.

Contrastación de hipótesis

Tabla 3.

Relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores.

Meritocracia		Desempeño laboral					Total	Rho de Spearman	valor p
		Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo			
Muy alta	N	0	0	0	0	0	0	0,473	0,000
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Alta	N	0	1	0	0	0	1		
	%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%		
Media	N	0	1	62	3	0	66		
	%	0,0%	1,2%	76,5%	3,7%	0,0%	81,5%		
Baja	N	0	0	11	3	0	14		
	%	0,0%	0,0%	13,6%	3,7%	0,0%	17,3%		
Muy baja	N	0	0	0	0	0	0		
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total	N	0	2	73	6	0	81		
	%	0,0%	2,5%	90,1%	7,4%	0,0%	100,0%		

Elaboración: Los autores.

De la tabla 3, se aprecia la tabla de contingencia de la meritocracia y desempeño laboral, para el 76.5% de trabajadores presentan una media meritocracia lo que ocasiona que se encuentren en un medio desempeño laboral. Así mismo, se aprecia mediante el coeficiente Rho de Spearman = 0.473 con un valor p = 0.000, el cual es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, existe correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2023.

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

Tabla 4.

Prueba de normalidad de las variables meritocracia y desempeño laboral.

Variable	Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	g.l.	Sig.
Meritocracia		0.099	81	0.049
	Responsabilidad	0.169	81	0.000
	Independencia	0.190	81	0.000
Desempeño laboral	Capacidad técnica	0.180	81	0.000
		0.114	81	0.011
	Rasgos personales	0.278	81	0.000
	Comportamiento	0.174	81	0.000
	Competencias	0.194	81	0.000
	Logro de metas	0.264	81	0.000
	Potencial de mejora	0.210	81	0.000

Elaboración: Los autores.

Se llevó a cabo un análisis de normalidad para determinar si los datos siguen una distribución normal. Dado que el número de observaciones es superior a 50, se optó por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Además, se observa que las variables "meritocracia" y "desempeño laboral" muestran niveles de significancia por debajo de $\alpha = 0.05$. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal, y en su lugar, se emplea la prueba estadística de Rho de Spearman para verificar las hipótesis.

DISCUSIÓN

Según el objetivo general, la relación media que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa, ha sido comprobado mediante el coeficiente Rho de Spearman = 0.473 ($p = 0.000$). Estos resultados que no se

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

comparan con el estudio de Riera (2022) quien realiza una investigación con las mismas variables en una entidad local el año 2021 encontrando una correlación positiva alta (0.703) con un nivel de significancia de $p = 0.000$, Esto significa que ambas variables están relacionadas, de manera que, si una aumenta en puntuación, la otra también lo hará, y si disminuye en una variable, lo mismo ocurrirá con la otra. En el mismo sentido, Ticona (2022) llevó a cabo una tesis centrada en la forma de designación laboral y el desempeño de los empleados de confianza también en una Unidad de Gestión Educativa y encontró que, en efecto, existe una correlación significativa positiva, igualmente baja, cuyo coeficiente de Pearson fue de 0,273. No obstante, el valor bilateral de la prueba (sig.) fue de 0,056, un valor mayor a 0,05, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula.

Esto implicaba que, a medida que aumenta la designación, el rendimiento laboral de los empleados de confianza disminuye. Ante estas circunstancias, Montenegro (2020), en su estudio sobre la ejecución directiva dentro de la meritocracia obtuvo como resultado que el instrumento de la Ley de Servir sugiere que la oficina de recursos humanos debe motivar siempre el rendimiento del personal, tomando en cuenta distintos factores como procedimientos, competencias, talentos, grado de rendimiento del personal público y el grado jerárquico de los funcionarios públicos.

Así lo confirman, Minaya y López (2019) quienes encontraron que existe relación significativa entre la administración y la meritocracia por habilidades, además, se consideró a la motivación, el concepto propio, las particularidades físicas de servidores públicos y la habilidad con respecto a la meritocracia. Esto acontece generalmente cuando se alcanza una movilidad social ascendente en el trabajo en base a las responsabilidades con el superior.

Acorde al nivel de meritocracia que caracteriza a los trabajadores de UGEL Santa fue que el 81.5% de trabajadores presentan un nivel medio, el 17.3% presentan un nivel bajo y el 1.2% presentan un nivel alto. Resultados que se sustentan con los encontrados por Riera (2022) en la Municipalidad Distrital de Coishco al obtener como resultados que el 38% de los encuestados consideró que la meritocracia aplicada era baja mientras que un

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

41.3% calificó su desempeño laboral como regular. Así lo asegura, Sánchez y Sánchez (2019) en Colombia, quien planteó evaluar la percepción del procedimiento meritocrático en la gerencia pública asegurando que este país la posibilidad en el ámbito laboral y el funcionamiento en marcha del mérito; sin embargo, en los rangos de empleo público, el uso de los procedimientos en mención ha sido diferentes.

Por su parte, Rodríguez (2020) en su investigación concluye que, para lograr una sociedad en igualdad, deberán aplicarse varios conjuntos de sustantivas normas pertenecientes y procesales a la ONU; es decir, los pactos sustanciales como el pacto internacional de derechos, económicos, sociales y culturales, los cuales se mencionan de manera específica en el artículo 7, donde todos los trabajadores gozan de las mismas posibilidades de oportunidades para que en el trabajo sean promovidos.

La meritocracia presenta un orden en donde la sociedad imparcial es la que juzga los méritos de la moralidad de cada uno de los individuos en función a su talento, esfuerzo, habilidades, comportamiento y solución de problemas demostrados (Vélez et al., 2018). Es la condición en la que el servidor labora todos los días según las funciones que se le encargue sea cual sea el tipo de compensación y puesto donde se desenvuelve. Es decir, la responsabilidad frente a las autoridades, la independencia política o autonomía y la capacidad técnica (Franco et al., 2017).

Acorde al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa, el 90.1% de trabajadores presentó un nivel medio de desempeño, el 7.4% presentan un bajo desempeño y el 2.5% presentan un alto desempeño. En la investigación de Paredes (2022), quien mide el desempeño laboral en la UGEL N° 15 de Huarochirí, se contradicen estos resultados en el sentido que el nivel de desempeño laboral es bueno, alcanzando un 100% e igual que en capacidad del personal, responsabilidad, superación personal y capacidad en equipo.

En otro estudio regional, se encontró que el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en una municipalidad fue 41.3% calificado como regular (Riera, 2022). Cabe señalar que el desempeño no es más que el esfuerzo que se le suministra a la

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

organización de las distintas áreas de conducta y lo que un trabajador expresa en un determinado tiempo (Palacio, 2005). Más lejos del simple cumplimiento de las funciones Jara et al. (2018) sostienen que la relevancia del desempeño es triunfo de una determinada organización. Sin embargo, la mayor parte de las organizaciones evalúan primero el desempeño para posteriormente determinar si el nivel es o no eficaz.

CONCLUSIONES

Se encontró una correlación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral de los empleados de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023, respaldado por un valor del estadístico Rho de Spearman igual a 0.473 y un valor p de 0.000. Se espera que esta investigación abra nuevas oportunidades para profundizar en el estudio de la meritocracia y su relación con el desempeño laboral. Los beneficios de este enfoque pueden ser aprovechados en distintas organizaciones, y el trabajo realizado aquí proporciona una base sólida y valiosa para futuros estudios que busquen comprender mejor los mecanismos y las prácticas que subyacen a este modelo de gestión laboral.

Es importante destacar que, a pesar de los esfuerzos por abordar la asociación entre meritocracia y desempeño laboral, hemos encontrado que no todos los antecedentes existentes se corresponden o se orientan directamente hacia este tema. No obstante, hemos logrado identificar un par de estudios locales que abordan esta relación, lo que nos ha proporcionado un punto de partida relevante. Otra limitación que ha sido evidente durante el proceso de investigación radica en la carencia de resultados estadísticos en los estudios previos. La falta de datos cuantitativos significativos ha restringido la amplitud de la discusión y, en algunos casos, ha dificultado la comparación con nuestros propios hallazgos. A pesar de esto, hemos procurado utilizar la información disponible de manera eficiente para profundizar en nuestro análisis y llegar a conclusiones sustentadas.

Los resultados obtenidos en esta investigación se espera que sean utilizados como punto de partida y referencia para futuros investigadores, especialmente aquellos que estén interesados en estudiar la relación entre meritocracia y desempeño laboral. Los nuevos

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

doctorandos y maestrantes en diferentes escuelas de posgrado pueden aprovechar los hallazgos y las configuraciones de variables y subvariables desarrolladas en este estudio para enriquecer sus propias investigaciones. Es fundamental destacar que aún hay mucho por explorar en lo que respecta a los beneficios de la meritocracia como enfoque en el ámbito laboral. Aunque se ha demostrado que puede tener resultados positivos en organizaciones privadas, es importante tener en cuenta que la meritocracia es una variable cualitativa que requiere un cuidadoso análisis y comprensión para ser implementada de manera efectiva.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Autoridad Nacional de Servicio Civil (2022). Todo lo que debes saber sobre la Ley del Servicio Civil [Everything you need to know about the Civil Service Law]. <https://n9.cl/ixgxec>

Diario Oficial El Peruano. Ley N° 30057. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2013). <https://n9.cl/mhin8>

Franco, M. C., Espinoza Carrión, C. R., y Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones [Corporate social responsibility and its link to human talent management in organizations]. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 114-119. <https://n9.cl/ml1bz>

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta [Research Methodology: quantitative, qualitative and mixed routes]. México; Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación [Research Methodology]. (6ta. Ed.). México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jara, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral [*Human talent management as a factor for improving public management and job performance*]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Minaya, M., y López, N. (2019). La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018 [Meritocracy and management by competencies in the workers of the Regional Government of Junín in 2018]. (Tesis de grado). Licenciatura en Administración, Universidad Peruana de Los Andes, Huancayo, Perú. <https://n9.cl/6lln8>
- Montenegro, M. (2020). La incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar la gestión del talento humano, en el Gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019 [The incorporation of a meritocracy directive to improve human talent management in the regional government of Lambayeque in 2019]. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. <https://n9.cl/ch951>
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización [Organizational Psychology]. Madrid: Prentice Hall.
- Paredes, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2021 [Human talent management and work performance at UGEL N° 15 - Huarochirí, 2021]. (Tesis de Maestría). Maestría en en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/6icjpr>
- Riera, W. (2022). Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021 [Meritocracy and job performance of trustworthy officials of the District Municipality of Coishco, 2021]. (Tesis de Maestría). Maestría en en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Filial Chimbote. <https://n9.cl/aai1cv>

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

- Rodríguez, A. (2020). Marco Constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa [Marco Constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa]. (U. N. Colombia, Ed.) Escuela de Pensamiento. Obtenido de <https://n9.cl/3yvzq>
- Sager, F., y Rosser, C. (2009), Weber, Wilson, and Hegel: Theories of Modern Bureaucracy. *Public Administration Review*, 69, 1136-1147. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2009.02071.x>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2016). Metodología y diseños en la investigación científica [Methodology and designs in scientific research]. (4ª ed.). Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Sánchez, N., y Sánchez, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia [Public management and the merit system in public employment in Colombia]. (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. <https://n9.cl/le518>
- Ticona, P. (2022). La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021 [The appointment and job performance of employees of the Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021]. (Tesis de Maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Filial Lima. <https://n9.cl/6u250>
- Vélez, F. (2018). ¿Meritocracia? ¿Para quiénes? [Meritocracy? For Whom?]. *Isonomía*, (48), 147-167. <https://n9.cl/lhojp>

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Elvira Yanett Calonge-Angulo; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Dionicio Godofredo González-González

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)