

Revista Académica CUNZAC



Recibido: 14/08/2023
Aceptado: 30/11/2023
Publicado: 20/01/2024

Artículo científico

La importancia de la gestión por competencias para integrar equipos de alto desempeño

Importance of management by competencies to integrate high performance teams

Jacqueline Odalys Chacón Lémus

Maestría en Administración de Recursos Humanos

Universidad San Carlos de Guatemala

jacquelinechacon405@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-6742-9885>

Referencia

Chacón Lémus, J. O. (2024). La importancia de la gestión por competencias para integrar equipos de alto desempeño. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 186–199.
<https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.125>

Resumen

PROBLEMA: ¿cuál es la importancia de la gestión por competencias en los colaboradores que permita integrar equipos de alto desempeño en las empresas de envíos de paquetería y mensajería en la región oriente? **OBJETIVO:** determinar la importancia de la gestión por competencias para integrar equipos de alto desempeño en empresas de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente. **MÉTODO:** para la investigación, se hace uso del método científico, el diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptiva, porque se basa en estudiar los fenómenos de las dos variables de estudio, gestión por competencias y equipos de alto desempeño, para recoger información, describir, caracterizar y analizar. Así mismo, los instrumentos de medición aplicados

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

son, la guía de la entrevista y el cuestionario para la obtención de información, la población que es objeto de estudio, está compuesto por 30 colaboradores de empresas de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente. **RESULTADOS:** las empresas de envíos de paquetería y mensajería no cuentan con un modelo de gestión por competencias, por lo tanto, el 80% de los colaboradores consideran importante conocer las competencias a desarrollar para integrar equipos de alto desempeño.

Palabras clave: gestión del talento humano, gestión por competencias, integración de equipos de alto desempeño

Abstract

PROBLEM: ¿what is the importance of management by competencias in collaborators that allow the integration of high performance teams in parcel and Courier shipping companies in the Eastern región? **OBJECTIVE:** determine the importance of management by competencias to integrate high performance teams in Parcel and Courier Shipping companies in the Eastern Region. **METHOD:** for the research, the scientific method is used, the research design is not experimental of a descriptive type, because it is based on studying the phenomena of the two study variables, management by competencias and high performance teams, to collect information, describe, characterize and analyze. Likewise, the measurement instruments applied are the interview guide and the questionnaire to obtain information. The population that is the object of the study is made up of 30 employees of parcel and Courier shipping companies in the Eastern región. **RESULTS:** parcel and courier shipping companies do not have a competency based management model, therefore, 80% of employees consider it important to know the competencias to develop to integrate high performance teams. **CONCLUSION:** the hypothesis raised in the research is confirmed, demonstrating that the implementation of competency management is important to integrate high performance teams.

Keywords: human talent management, management by competencias, integration of high performance teams

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Introducción

El ámbito empresarial cada día enfrenta diferentes circunstancias internas para solventar el cumplimiento de los objetivos establecidos, por lo que es fundamental, el óptimo desempeño de los colaboradores para la mayor eficiencia en los procesos y el desarrollo de las actividades. Por lo tanto, la problemática establecida en la empresa de envíos de paquetería y mensajería, consiste en no tener claro las competencias que deben desarrollar en cada puesto de trabajo, según sus funciones para la ejecución de las actividades laborales, creando un desconocimiento en cada uno de los colaboradores sobre el desenvolvimiento correcto y favorable, para ejecutar sus labores, por eso, no son asignados a roles que se ajusten a sus competencias, debido a la falta de análisis de las funciones para identificar y determinar las competencias requeridas.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona. (Vallejo, 2016). Es asumir un enfoque estratégico, para obtener el mejor beneficio para la empresa, a través de varias acciones que ayuden a potencializar el nivel de conocimiento, capacidades y habilidades para lograr la competitividad en el entorno del giro del negocio. Hacer gestión se convierte en la misma acción de administrar, identificar y desarrollar competencias personales, detectando óptimos comportamientos los cuales vayan acordes a los objetivos empresariales. (Lora, 2020).

La gestión por competencias permite a las empresas varias ventajas, como mejorar en los niveles de calidad y productividad, alto grado de desempeño organizacional, mayor ventaja competitiva, especialización en el logro de metas y objetivos (Méndez, 2016). Todo lo anterior, es reflejado en los resultados de los colaboradores en el momento de llevar a cabo sus funciones correctamente, para ello, es fundamental el análisis de puestos que ayuda a determinar qué perfil de persona se requiere para realizar un puesto de trabajo concreto, para así, hacer un análisis de las habilidades, conocimientos y actitudes deseadas para poder desempeñar de la mejor manera su cargo (Palomo, 2021). Así también, se debe hacer el ajuste entre persona-puesto, el ajuste entre demandas de un puesto de trabajo y las capacidades de la persona que lo desempeña (López, 2019).

Los equipos de alto desempeño se caracterizan por ser autodirigidos, poseen autonomía para llevar a cabo los procesos y tienen muy claro sus objetivos (Cisneros y Salazar, 2020). Las características se

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

centran en tener un propósito claro, generar competencias que ayuden a tener una buena relación, resolución de problemas, promover confianza, comunicación, una disposición positiva hacia la excelencia y una actitud compartida (Romero, 2014). Para integrar equipos de alto desempeño, es necesario 3 habilidades básicas, la experiencia técnica, habilidades para resolver problemas y tomar decisiones, como también otras habilidades interpersonales (Palamary, 2012). Para un buen ajuste respecto a competencias y a los puestos, se considera necesario desarrollar la combinación adecuada entre habilidades y aptitudes, haber integrado competencias técnicas, desarrollar la capacidad de escucha (Fernández y Winter, 2003).

Todo lo anterior, se enfoca en diseñar un modelo de gestión por competencias para integrar equipos de alto desempeño en las empresas de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente, para tener una orientación de lo que se requiere en cada puesto de trabajo, que impacte en el cumplimiento de los objetivos para aumentar la competitividad y capacidad en un entorno de constante cambios, asegurando que el talento humano trabaje hacia metas comunes y contribuyendo al éxito de la empresa. El diseño de un modelo por competencias es fundamental en la gestión de recursos humanos, permite alinear las competencias con los objetivos estratégicos de la empresa, esto asegura que los esfuerzos de los colaboradores estén enfocados en lograr resultados deseados.

Materiales y métodos

Se hace uso del método científico en sus diferentes fases, recopilando información por medio de encuestas y entrevistas, así como también, consulta bibliográfica sobre el tema, en libros, artículos científicos, investigaciones científicas y otros documentos relacionados con las variables de estudio, para obtener la información necesaria para el desarrollo de la investigación, con el fin, de realizar el análisis respectivo para luego, comprobar o rechazar la siguiente hipótesis, es importante la implementación de la gestión por competencias para integrar equipos de alto desempeño en las empresas de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente

El diseño de la investigación es no experimental tipo descriptiva, los instrumentos de medición aplicados son, guía de la entrevista, la cual constó de preguntas semiestructuradas, orientadas a conocer la situación actual, y, el cuestionario, la cual fue trasladada a los participantes a través de Google forms. Considerando las opciones de “Muy importante”, “Importante”, “Poco importante” y

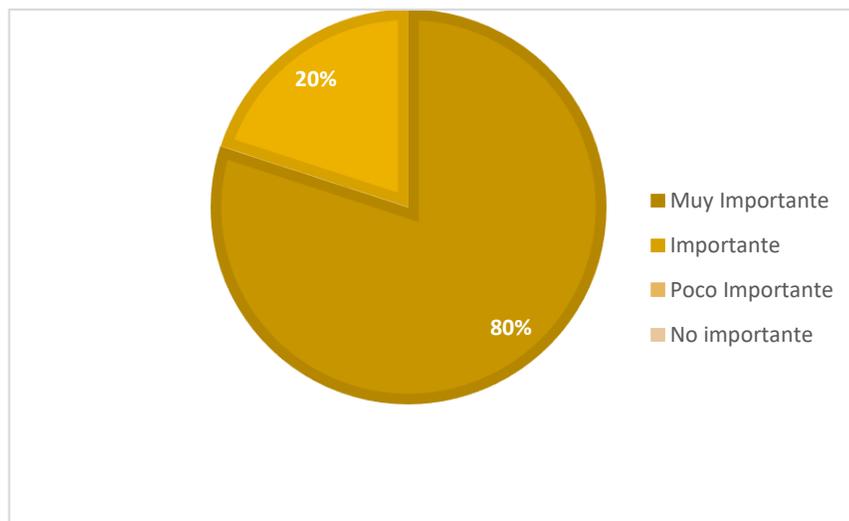
Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

“No importante”, para la obtención de información de los colaboradores. Para la investigación se tomó en cuenta el total de la población de estudio, la cual está compuesta por 30 colaboradores.

Resultados

Figura 1

¿Considera importante conocer las competencias a desarrollar para integrar equipos de alto desempeño?

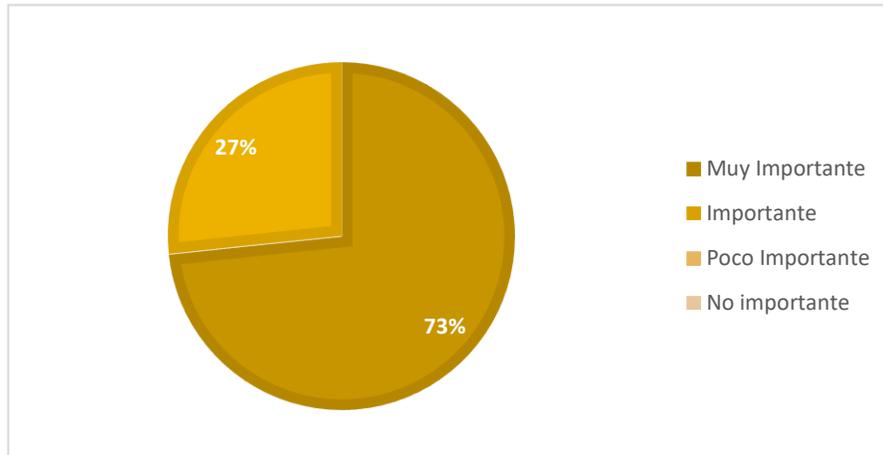


Nota. el 80% de colaboradores, consideran muy importante conocer las competencias a desarrollar para integrar equipos de alto desempeño, al mismo tiempo, el 20% indica que es importante, evidenciando un alto porcentaje del personal que reconoce la necesidad de establecer competencias para trabajar en equipo de manera efectiva, por otra parte, permitirá a los líderes formar equipos con complementariedad de habilidades, para aprovechar al máximo las fortaleza individuales y a las competencias relacionadas con la cohesión del equipo y el compromiso de cada uno de ellos.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Figura 2

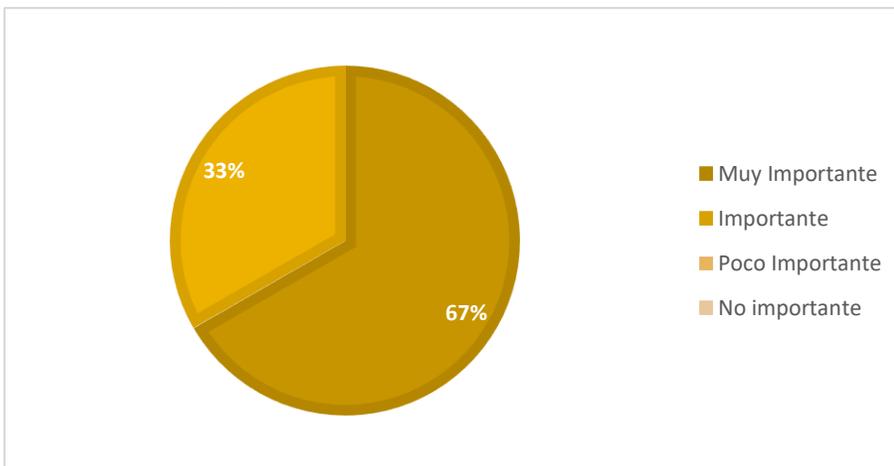
¿Cree que es importante tener un modelo de gestión por competencias que les ayude a conocer la forma en cómo debe realizar sus funciones para lograr mejores resultados?



Nota. Los colaboradores de la empresa de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente, expresaron la importancia de contar un modelo de gestión por competencias, por lo que el 73% indicó que es muy importante y el 27% respondieron que es importante, por tal razón se evidencia que comprenden la necesidad de implementar una herramienta que es crucial para comprender y mejorar el desarrollo de las funciones, porque, obtendrán una mejor claridad de las competencias a desarrollar, con ello se mejorará la eficiencia y la productividad del trabajo.

Figura 3

¿Cree que la implementación de un modelo de gestión por competencias podría beneficiar al equipo de trabajo y a la empresa en general?



Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Nota. según los datos obtenidos, el 67% respondieron en la sección muy importante y el 33% en la sección importante, ya que, consideran que implementar un modelo de gestión por competencias beneficiaría al equipo de trabajo y a la empresa, efectivamente, por ser una herramienta que les ayudaría a comprender mejor la forma que deben desenvolverse al momento de realizar sus tareas.

Discusión

Se entrevista a los jefes sobre la importancia de establecer las competencias laborales, para el desempeño de cada uno de los colaboradores, en donde se obtuvo como resultados que, los participantes consideran de mucha importancia dicho aspecto, tanto en nivel individual como organizacional, debido a que es la capacidad de modular condiciones intelectuales y emocionales referente a conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de una función (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad [INTECAP], 2019). Por lo tanto, reconocen que es necesaria la identificación de las competencias laborales, para mejorar el desempeño y realizar el trabajo de manera efectiva, así también, permite contar con un marco claro para la toma de decisiones relacionadas con la contratación, promoción y desarrollo de los colaboradores.

Por otro lado, los participantes manifiestan que, la empresa de envíos de paquetería y mensajería no cuenta con un modelo de gestión por competencias, por tal razón, existe una ausencia de criterios claros basados en competencias, provocando que las metas establecidas sean inalcanzables, y, que haya poca competitividad en el mercado laboral, lo que provoca una serie de desafíos y problemas en varios aspectos del funcionamiento de las empresas, por lo tanto, sin una comprensión clara, la entidad carece de una dirección sólida y afectar la calidad del trabajo.

Al mismo tiempo, se menciona la importancia de implementar un modelo de gestión por competencias, para contar con una nueva herramienta metodológica que permita a la organización, alinear a los colaboradores con los objetivos estratégicos. Saracho (2005) explica que existen 3 modelos de competencias que pueden desarrollarse para un mejor desempeño, el primero se refiere a las distintivas, que consiste en distinguir o diferencias a las personas que se encuentran en un desempeño superior, las segundas, son las genéricas, que por medio de ella se generalizan los comportamientos efectivos de las personas que ocupan roles de gestión y, por último, se encuentran

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

las funcionales, que el objetivo de ellos es estandarizar los resultados requeridos de las personas que ocupan roles de producción, operación y administración.

Otro enfoque es de Alles (2015) explica el modelo de gestión por competencias, como el conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que, tienen como propósito, alinearlos con los objetivos organizacionales o empresariales, puesto que las competencias están orientadas a los comportamientos que los colaboradores pueden tener para el logro eficiente de las funciones que realizan en su puesto de trabajo. La cual, se divide en 3, competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área.

Desde la perspectiva de la autora, explica una serie de pasos que ayudan para la implementación del modelo de gestión por competencias, que es una trilogía de diccionarios, donde se debe hacer un análisis de las funciones de los puestos para identificar las competencias y conocer los comportamientos requeridos, para proceder con la asignación de competencias a los puestos de trabajo y finalizar con el inventario, que es la comparación de brechas.

Cabe mencionar, que existe otros pasos que ayudan a la creación de un modelo de gestión por competencias, el primer paso la definición de criterios de desempeño, que es el paso donde se estudia cada una de las tareas a ejecutar, el segundo, es la selección de personas, en donde se debe tener claro las agrupaciones de los colaboradores de los diferentes niveles, el tercer paso, es recogida de datos, donde explica el paso para recaudar la información de funciones y objetivos de cada puesto, el cuarto es el análisis de datos, para continuar con la definición de competencias óptimas para el puestos de trabajo, luego se sigue con la validación del modelo para la interpretación de los resultados obtenidos en las fases de estudio (Business School [EAE]. 2023).

En este caso, la investigación será fundamental para lograr los resultados planteados por la estrategia organizacional, se toma en cuenta el modelo de Martha Alles, que ayuda a incrementar los aportes de cada colaborador, los puestos deben estar diseñados partiendo de las competencias que son necesarias para la elaboración de cada función, para impulsar la excelencia de cada uno, esto asegura que todos estén trabajando hacia metas comunes y contribuyendo de manera efectiva al éxito de la empresa. Por consiguiente, al estar de acuerdo los jefes de la empresa de envíos de paquetería y mensajería, es oportuno la implementación de un modelo metodológico por competencias, para condicionar la

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

necesidad de cubrir una problemática que existe debido a la falta de una herramienta de gran utilidad para una adecuada gestión del talento humano.

Es por eso, que las competencias que se tomarán en cuenta son, las competencias cardinales, en ellas se hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización, reflejan lo necesario para alcanzar la estrategia, son destinados para toda la organización a que se integren todos los colaboradores para un mismo propósito. También, las competencias específicas gerenciales, son necesarios para desempeñar roles de liderazgo y gestión en una organización, se centran en las responsabilidades y desafíos que enfrentan los gerentes en toma de decisiones.

Así mismo, en los resultados del cuestionario se contempla que el 73% de los colaboradores expresan que es muy importante la implementación de un modelo de gestión por competencias, como herramienta para la adecuada gestión de recursos humanos para evaluar, desarrollar y gestionar el desempeño de los colaboradores de manera efectiva. Además, el 80% consideran muy importante, integrar equipos de alto desempeño puesto que, permite cumplir los objetivos de la empresa. Además, se encuentran abiertos a desarrollar nuevos sistemas que les permitan tener claridad de las competencias asignados a los puestos de trabajo, como también, los grados para conocer los comportamientos que deben desarrollar, según responsabilidades y compromisos.

También, como empresa de envíos de paquetería y mensajería, es importante tomar en cuenta que la atención a los clientes es una estrategia comercial que tiene un impacto directo en la satisfacción del cliente, la retención, el crecimiento de la empresa y su reputación en el mercado, el 83% indica que es muy importante tener la habilidad de solución de conflictos, porque permite abordar el conflicto de manera efectiva, tener la capacidad de reconocer, analizar y resolver de manera temprana y eficaz, el 90% considera importante tener presente que, para el desarrollo de actividades es necesario la colaboración de las personas con diferentes habilidades y perspectivas para lograr un objetivo en común, eso permite compartir ideas y soluciones para tener resultados eficientes y lograr equipos de alto desempeño.

Con base a los resultados, tanto la empresa como los colaboradores hicieron énfasis en la importancia de la implementación de una herramienta valiosa para optimizar la gestión de recursos humanos y maximizar el desempeño organizacional, al garantizar que los colaboradores posean las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para cumplir con el éxito de los roles de cada uno de los puestos

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

de trabajo, la posibilidad de definir perfiles profesionales, la identificación de puntos débiles para intervenciones de mejora y el aumento de la productividad (Cruz y Vega, 2018).

Para continuar, se procedió a analizar los once descriptores de puestos que existen en la empresa, para identificar las competencias necesarias por cada puesto de trabajo y encontrar la alineación con los objetivos y estrategias generales. Esto garantiza que el personal trabaje hacia metas organizativas comunes, así mismo, se menciona que, cuando los colaboradores tienen las competencias adecuadas para los puestos, son más eficientes y efectivos en sus funciones eso tiene un impacto positivo en la productividad y el rendimiento general de la organización, porque se desarrollan con un alto grado de excelencia, facilitando así una alta posibilidad para desarrollar un modelo de gestión por competencias.

Conclusión

Se determina la importancia de la gestión por competencias como una herramienta valiosa para optimizar la gestión de recursos humanos y maximizar el desempeño organizacional, el análisis de las funciones de los puestos de trabajo permitió conocer la situación actual de las empresas de envíos de paquetería y mensajería de la región oriente, en donde, los colaboradores no tienen claro las competencias que deben desarrollar en sus actividades laborales. Se identificaron las competencias laborales, a partir del análisis de las funciones de los puestos de trabajo, las cuales van alineados con la estrategia de negocios, misión y visión de la empresa.

Se propone hacer el diseño del modelo por competencias, basado en Martha Alles, ya que, permite establecer una trilogía de diccionarios, estableciéndose en la primera, los conceptos de las competencias, en la segunda se describe las competencias con los comportamientos esperados según los grados correspondientes, la tercera, sugerencias de preguntas para futuras entrevistas, y por último, con el ajuste entre persona y puesto, siendo la asignación de las competencias a los puestos de trabajo, con el fin de integrar equipos de alto desempeño.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Referencias

- Alles, M. (2015). Administración estratégica de recursos humanos gestión por competencias. (3.^a ed.). Granica. https://www.google.com.gt/books/edition/Direcci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_de_RR_HH_Vol_I_3/FuMRCgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=administracion+estrategica+de+recursos+humanos&printsec=frontcover.
- Business School. (2023). Gestión por Competencias: 7 pasos para Implementarla. Project Management en supply Chain. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/los-7-pasos-para-implementar-un-sistema-de-gestion-por-competencias/>.
- Cisneros, L. y Salazar, A. (2020). Análisis Bibliográfico de la implementación de equipos de trabajo de alto desempeño y sus ventajas competitivas en las organizaciones del sector industrial. Arequipa. [Trabajo de investigación de Bachiller]. Universidad Católica San Pablo. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16584/1/CISNEROS_PUERTAS_L_UI_IND.pdf
- Cruz, P., y Vega, G. (2018). La Gestión por competencias: Una nueva herramienta en la planificación estratégica del Recurso Humanos. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Antofagasta. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2002/07/gestion-por-competencias-herramienta-planificacion-del-recurso-humano-1.pdf>
- Fernández, I. y Winter, T. (2003). Equipos de Alto Desempeño. Universidad Adolfo Ibáñez. https://ignaciofernandez.cl/wp-content/uploads/2003-Fdez-y-Winter_Equipos-de-Alto-Desempeno.pdf
- INTECAP. (2019). Manual de evaluación y certificación de competencias laborales de personal de organizaciones, con el aval de Intecap. Guatemala: P.O.CL-06.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

https://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/manuales_proc/CERTIFICACION/P.%20O.CL06%20ED01%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20Certificaci%C3%B3n%20de%20competencias%20laborales%20-%20Conjunta.pdf

Méndez, C. (2016). Definición de las Competencias laborales necesarias para las enfermeras. Guatemala. [Tesis de Licenciatura] Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Mendez-Carlos.pdf>

López, P. (2019). Ajuste persona – Entorno de Trabajo y Satisfacción Laboral desde una Perspectiva de Género. Universidad de la Laguna;

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16661/AJUSTE%20PERSONA%20-%20ENTORNO%20DE%20TRABAJO%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20DESDE%20UNA%20PERSPECTIVA%20DE%20GENERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lora, H. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de a eficiencia y eficacia organizacional. Universidad Libre: [file:///C:/Users/jocha/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/jocha/Downloads/Dialnet-LaGestionPorCompetenciasComoEstrategiaParaElMejora-7511954%20(4).pdf)

[LaGestionPorCompetenciasComoEstrategiaParaElMejora-7511954%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/jocha/Downloads/Dialnet-LaGestionPorCompetenciasComoEstrategiaParaElMejora-7511954%20(4).pdf)

Palamary, r. (2012). Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. (vol. 28). Universidad del Zulia.

<https://www.studocu.com/latam/document/atlantis-university/data-analytics/palamary-r-2012-formacion-de-equipos-de-alto-desempeno-y-estrategias-gerenciales-en-empresas-publicitarias/42233023>.

Palomo, M. (2021). Análisis de puestos de trabajo: Concepto, Aplicaciones y Procesos. ESIC

Editorial.https://www.google.com.gt/books/edition/AN%C3%81LISIS_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO/JJ8xEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=An%C3%A1lisis+de+puestos+de+trabajo&printsec=frontcover.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

- Romero, M. (2014). Los Equipos de alto desempeño y su impacto en la ventaja competitiva organizacional. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de San Buenaventura.
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/3403ff50-f6d6-44ce-b1a4-141156386a9a/content>
- Saracho, J. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. RIL.
https://www.google.com.gt/books/edition/Un_modelo_general_de_gestion_por_compete/gTX24ti91ygC?hl=es419&gbpv=1&dq=UN+MODELO+GENERAL+DE+GESTION+POR+COMPETENCIAS&printsec=frontcover.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. La Caracola.
https://pubhtml5.com/urwp/kkcs/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n_del_talento_humano-comprimido/

Sobre la autora

Jacqueline Odalys Chacón Lémus

Estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, del Centro Universitario de Zacapa, CUNZAC, obtuvo su título de Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad Rafael Landívar del Departamento de Zacapa.

Declaración de intereses

La autora declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Derechos de uso

Copyright© 2024 Jacqueline Odalys Chacón Lémus Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#).



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.