

Revista Académica CUNZAC



Recibido: 08/09/2023
Aceptado: 08/12/2023
Publicado: 20/01/2024

Artículo científico

Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados

Influence of the organizational climate on the quality of work life in the carbonated industry

Sussan Elizabeth Cordon Ortíz

Maestría en Administración de Recursos Humanos

Universidad San Carlos de Guatemala

sussan.ecordon@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3847-9502>

Referencia

Cordon Ortíz, S. E. (2024). Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 213–227.

<https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.127>

Resumen

PROBLEMA: la satisfacción laboral es un aspecto esencial para la vida de los colaboradores y el entorno empresarial, generar condiciones apropiadas que favorezcan el bienestar influirá considerablemente en el clima laboral y contribuirán en la calidad de vida de los colaboradores. Por ello, es importante conocer y determinar ¿cuáles son los factores del clima organizacional que inciden en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos de las embotelladoras de bebidas carbonatadas de la región oriente del país? **OBJETIVO:** determinar si los factores del clima organizacional inciden en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos de las embotelladoras de bebidas carbonatadas de la región oriente del país. **MÉTODO:** la investigación se abordó bajo el método científico y fue desarrollado bajo una metodología mixta. **RESULTADOS:** el

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.

88% del personal considera que el clima organizacional si influye en la calidad de vida laboral, el 10% indicó que la influencia es ocasional, lo que representa un escenario positivo, pues los colaboradores perciben correctamente los esfuerzos empresariales de mantener esa armonía en la búsqueda del balance entre vida y trabajo. **CONCLUSIÓN:** los niveles de clima organizacional y calidad de vida en el trabajo para los colaboradores de la organización son altos, se determinó que su influencia de los factores de cada variable es alta, es decir, a mayor nivel de clima organizacional, mayor será la calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, clima organizacional, calidad de vida laboral, gestión recursos humanos, industria carbonatados.

Abstract

PROBLEM: job satisfaction is an essential aspect for the lives of employees and the business environment; generating appropriate conditions that promote well-being will considerably influence the work environment and contribute to the quality of life of employees. Therefore, it is important to know and determine what are the factors of the organizational climate that affect the quality of work life of the administrative collaborators of the carbonated beverage bottling companies in the eastern region of the country? **OBJECTIVE:** to determine if organizational climate factors affect the quality of work life of administrative collaborators of carbonated beverage bottling companies in the eastern region of the country. **METHOD:** the research was approached under the scientific method and was developed under a mixed methodology. **RESULTS:** 88% of the staff consider that the organizational climate does influence the quality of work life, 10% indicated that the influence is occasional, which represents a positive scenario, since the collaborators correctly perceive the business efforts to maintain that harmony in the search for balance between life and work. **CONCLUSION:** the levels of organizational climate and quality of life at work for the organization's collaborators are high, it was determined that the influence of the factors of each variable is high, that is, the higher the level of organizational climate, the greater the quality of life at work.

Keywords: job satisfaction, organizational climate, quality of work life, human resources

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.

management, carbonated industry.

Introducción

Con el transcurrir de los años, las organizaciones evolucionan y adaptan la forma de administrar su recurso humano, en busca de favorecer el desarrollo de cada uno de sus miembros, para crear una ventaja competitiva a través del capital intelectual. Adicionalmente, es importante que velen por el desarrollo y evolución de procedimientos, técnicas, métodos, entre otras formas administrativas que contribuyan a potencializar la productividad.

Por consiguiente, es importante considerar como lo expone Vallejo (2016), el nivel de desempeño de los colaboradores no depende únicamente de los procedimientos, métodos, reglamentos y recursos con los que cuente una organización para lograr los objetivos trazados, sino que también influye considerablemente el entorno y la motivación. Según la evolución de la administración de recursos humanos los componentes organizacionales, estructurales, ambientales, sociales y personales que afectan la conducta de los colaboradores hacia la organización y su puesto de trabajo son componentes del clima organizacional, Solarte (2009).

La importancia de medir el clima organizacional en las empresas de forma periódica según Toro (2013) radica en que permite determinar las oportunidades de mejora en respuesta a las necesidades que presenta la organización en relación con las condiciones para desempeñar un trabajo y a su vez, contribuye en la satisfacción de necesidades personales de cada uno de los colaboradores con el fin de promover su calidad de vida. Además, es importante identificar la relación que conllevan ambos factores para establecer un balance que retenga al personal y logre esa fidelización hacia la empresa, contribuyendo así a niveles altos de productividad y mejoras en el servicio en general.

Basados en ese contexto, algunos autores con una perspectiva general pero enfocada a enmarcar como el clima organizacional representa una ventaja competitiva, Prado (2015) lo define como “un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.”

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.

Según Robbins, (2009) hace varios años al clima organizacional se le consideró como el ambiente organizacional y ambiente laboral con un enfoque de liderazgo, pero realmente debe enfatizarse en una tendencia contemporánea que engloba el clima y la cultura organizacional. Según lo anterior, es importante considerar a Dubrin (2003) quien indica que el clima organizacional se deriva de la cultura, por ello, es importante la consideración que, el comportamiento de un individuo depende del entorno y las condiciones que lo rodean, así pues, se deben tomar en cuenta las diferencias que cada persona posee en cuanto a su comportamiento, actitudes, entre otros, los cuales tienen un papel esencial en el proceso de adaptación del individuo.

Además, es importante dar valor al aporte realizado por Méndez (2006) define el clima organizacional como el “resultado de los procesos de interacción social donde los mismos están influenciados por un conjunto de valores, actitudes y creencias, así como el ambiente interno.” Para lo cual influyen factores diversos que deben ser cuidados por la organización no solo desde el área de recursos humanos, sino también los distintos líderes que se interrelacionan día con día con sus equipos, y quienes desde la primera línea deben velar por esa armonía y cumplimiento de cada uno de los factores que componen esta variable.

Por otro lado, con la finalidad particular de humanizar los ambientes laborales promoviendo el desarrollo profesional y la mejora individual, Hellriegel y Slocum (2004), consideran que la calidad de vida laboral “es el grado en que las personas están en posibilidad de satisfacer necesidades personales, laborales y profesionales con su trabajo.” Esta satisfacción de necesidades según Patlán (2017) va enfocado en factores individuales, factores del medio ambiente de trabajo, factores del entorno socio-laboral, factores del trabajo y de la organización.

Además, es importante considerar la idea de Contreras (2022) que mientras más satisfecho se encuentre un colaborador personal, laboral y profesionalmente en el entorno en el que se desempeña, su productividad será mayor. Lo cual conlleva una integración lógica de componentes que contribuyen en gran medida a su aseguramiento, estos componentes pueden ser la calidad del

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.

ambiente, la calidad de los bienes, la calidad de los servicios a los cuales se tiene acceso (Encinas 2019).

Las definiciones de clima organizacional y calidad de vida laboral han evolucionado con el pasar del tiempo y, cada autor busca realizar la adaptación según las condiciones del entorno en el año en que las desarrolla y, con la finalidad de que sus aportaciones contribuyan a desarrollar aspectos teóricos relacionados a la motivación y satisfacción de los colaboradores en su entorno laboral y personal. Además, permite la identificación según lo indica Castaño (2005) de que ambas variables son multidimensionales y multifacéticas que, a través de los años han ido tomando mayor importancia como elementos claves para cualquier persona o equipo y el éxito de toda organización.

Finalmente, es importante mencionar que, el clima organizacional y la calidad de vida laboral están estrechamente relacionados, esto debido a que una mejora en los factores del clima organizacional, está asociado al aumento de la calidad de vida en el trabajo, lo cual debe ser considerado por las organizaciones para propiciar ambientes laborales adecuados para el desarrollo de un clima organizacional, estable y así alcanzar una mayor satisfacción laboral de los colaboradores, lo cual está asociado con niveles altos de productividad, eficiencia, compromiso y calidad de las tareas ejecutadas.

Materiales y métodos

Para la investigación se planteó la siguiente hipótesis: el clima organizacional influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos de las empresas embotelladoras de bebidas carbonatadas en la región oriente del país. Para su comprobación, la investigación se abordó bajo el método científico de tipo descriptivo, pues describe la relación existente entre ambas variables. Se seleccionó una muestra compuesta de 98 colaboradores y los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la escala de medición de clima organizacional IV, modelo que evalúa la percepción de los colaboradores sobre las realidades del entorno y su trabajo, a través de la evaluación de factores como relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos (cooperación, responsabilidad, respeto). Además, 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.

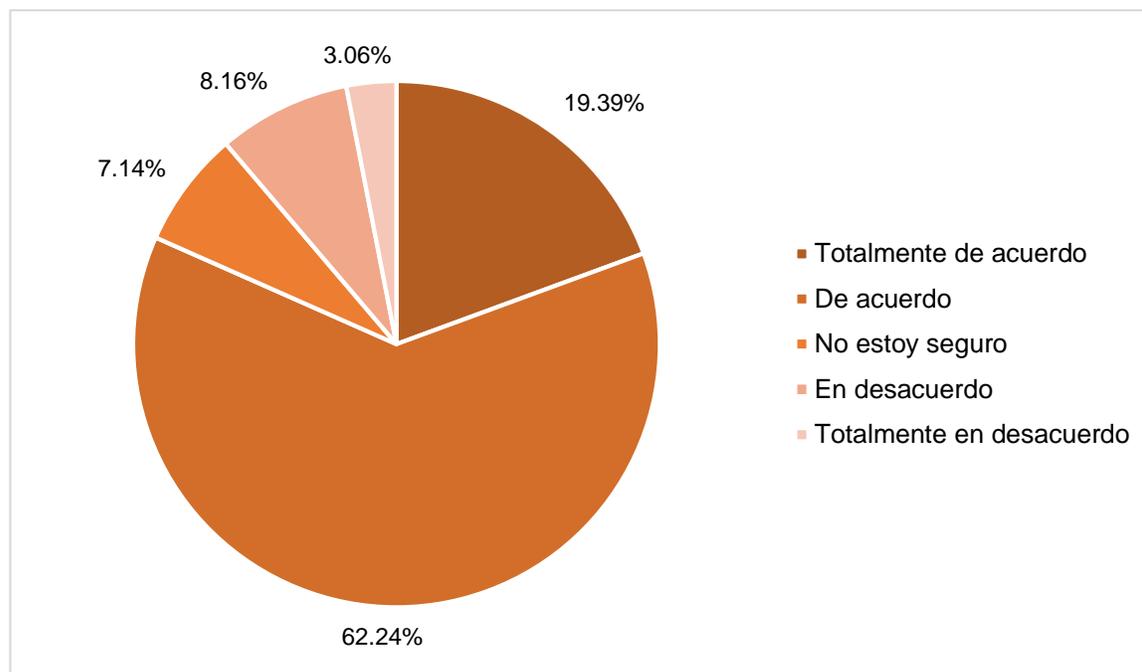
utilizó la escala de medición de calidad de vida en el trabajo, que considera la satisfacción de las necesidades de los colaboradores y los grupos sociales, así como las oportunidades que tienen para satisfacerlas, a través del análisis de factores individuales, del ambiente de trabajo, del entorno socio-laboral, del trabajo y de la organización. Además, se realizó una guía de análisis documental, con el fin de recopilar información e indagar acerca de las políticas relacionadas con el clima organizacional y la calidad de vida laboral con que pueda contar la organización objeto de estudio.

Resultados

Los resultados obtenidos demuestran la estrecha relación existente entre las dos variables, lo cual significa que, a mejor clima organizacional, mayor es la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores administrativos. Esto es positivo para la organización, pues a mayor nivel de clima organizacional los colaboradores se sienten más motivados, seguros y satisfechos en cada ámbito laboral, lo que repercute en una mejor calidad de vida.

Figura 1

Bienestar integral



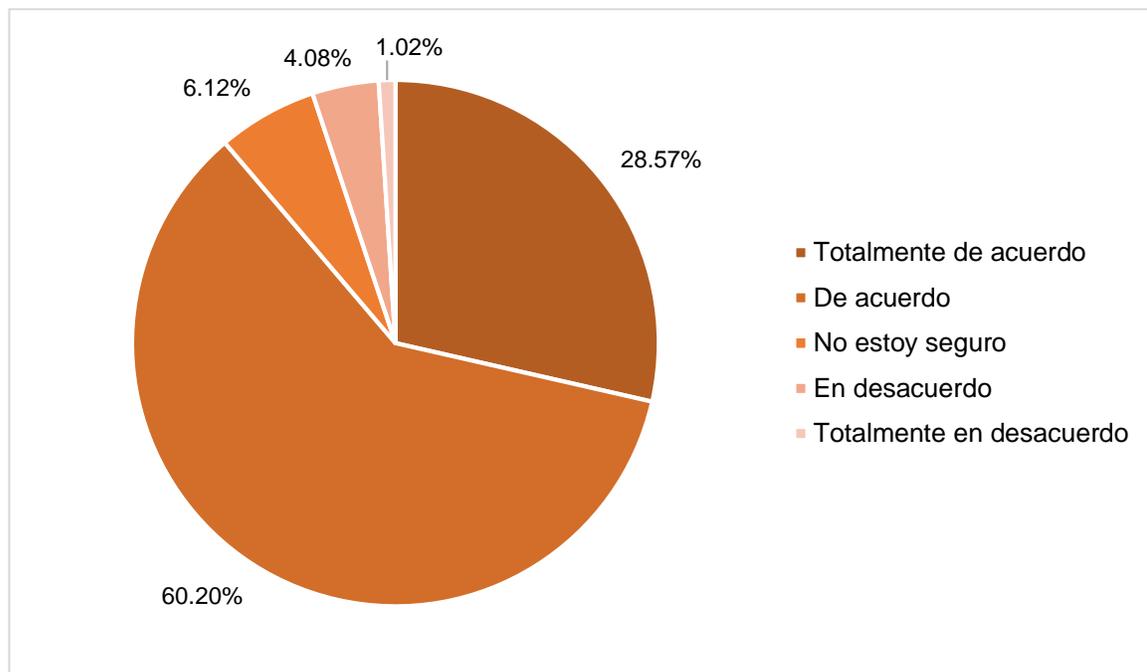
Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Nota. los resultados muestran que el 62% de los colaboradores encuestados, se encuentran de acuerdo con que dentro de la organización se manejan altos niveles de bienestar integral, el 19% se encuentra totalmente de acuerdo con esa afirmación. El bienestar integral comprende el bienestar físico, emocional, intelectual, ocupacional, financiero, ambiental y social, por lo que representa un aspecto positivo, pues favorece niveles altos de clima organizacional y satisfacción laboral.

Es importante considerar no solo los resultados favorables, sino también a aquellos colaboradores que indicaron tener resultados neutrales o no favorables, para que, en busca de la mejora continua, se implementen programas de bienestar, plan de carrera y salud ocupacional, entre otros para el fomento de colaboradores y equipos comprometidos y con sentido de pertenencia.

Figura 2

Fidelización de talento



Nota. este escenario agrupa diversos elementos como valores colectivos y organizacionales, comunicación y empatía, ambiente laboral, planes de carrera, sentido de pertenencia entre otros,

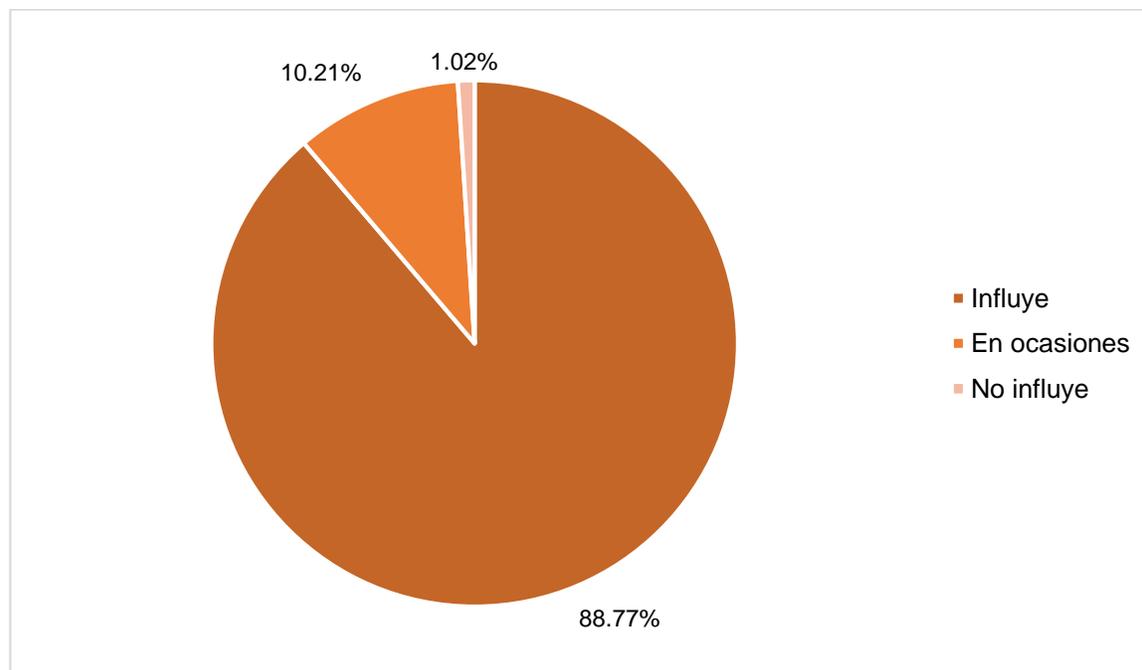
Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

según los resultados de la investigación, el 60% de colaboradores de la muestra se encuentran de acuerdo que en la empresa son altos los niveles de fidelización y las estrategias que se implementan para lograrlo, además el 28% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo con esta misma afirmación. La obtención de estos resultados representa un aspecto positivo para la organización, que significa que domina y comprende el gran reto de la gestión humana: retener al talento óptimo creando condiciones adecuadas que logran su fidelización.

Aunque el resultado es favorable y optimista para la empresa, es importante analizar, que el 11.22% de los colaboradores difieren de esta afirmación, por ello, es necesario continuar con la implementación de estrategias y programas que promuevan el desarrollo profesional, mantengan canales óptimos de comunicación, consideren el salario emocional, flexibilidad horaria, trabajo remoto, reconocimiento, entre otros.

Figura 3

Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral



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. el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo dentro de una organización, son pilares fundamentales para alcanzar el éxito empresarial, conocer si los niveles de estas variables son favorables, es importante, poder identificar cuál es la relación de éstas dentro de la organización es de vital importancia para promover los cambios que sean necesarios, y mejorar así, la efectividad de la organización, su competitividad empresarial y su imagen corporativa. En búsqueda de ese aporte, se preguntó a los colaboradores administrativos sobre la relación existente entre estas variables, a lo cual 87 de 98 colaboradores, que representa el 88% de la muestra respondieron que el clima organizacional sí influye en la calidad de vida en el trabajo de las personas, además 10 de 98 colaboradores indicaron que la influencia es ocasional y 1 de 98 personas indicó que el clima organizacional no influye en la calidad de vida en el trabajo.

Seguidamente y con la finalidad de comprobar si el clima organizacional influyen sobre la calidad de vida en el trabajo, se buscó a través de un análisis de regresión lineal, establecer estadísticamente la existencia de la relación entre las variables, para ello, se les asignó a los cuestionarios utilizados para la recopilación de datos, una numeración, que permitió identificar las respuestas de una misma persona para cada variable, es decir, el colaborador “A” contó con el cuestionario número 1 del clima organizacional y el cuestionario número 1 de la calidad de vida laboral. Al momento de tabular los datos se agruparon las respuestas de cada instrumento y de cada colaborador, con ello y a través del coeficiente de correlación de Pearson, se estableció la influencia que el clima organizacional tiene sobre la calidad de vida en el trabajo.

Esta comprobación estadística, consiste en medir la relación entre dos variables, el resultado obtenido de la ecuación mostrada en la imagen 3 al encontrarse entre 0 y 1, significa que la correlación es positiva y entre más se acerque a 1 mejores serán los índices que comprueban su relación, por el contrario, si los resultados se encuentran entre -1 y 0 significa que la correlación es negativa y las variables no se relacionan.

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.

Tabla 1

Grado de correlación entre clima organizacional y calidad de vida en el trabajo.

Prueba estadística	Resultado	Correlación
Pearson	0.88	Positiva alta
R ²	0.78	Positiva alta

Como se visualiza en la tabla anterior, se procedió a analizar la información recopilada para determinar si existe relación entre las variables, concluyendo que la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo es positiva y alta al determinar una correlación de 0.88. Dicha relación entre las variables es alta, debido a que una variación en el clima organizacional afecta un 78% la calidad de vida laboral de los colaboradores, es decir, entre mejor sea el clima organizacional mejor será la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores. Con esto es evidente que, una mejora en los factores del clima organizacional, está asociado al aumento de la calidad de vida en el trabajo, lo cual debe ser considerado por las organizaciones para propiciar ambientes laborales adecuados para el desarrollo de un clima organizacional, estable y así alcanzar una mayor satisfacción laboral de los colaboradores, lo cual está asociado con niveles altos de productividad, eficiencia, compromiso y calidad de las tareas ejecutadas.

El anterior análisis permitió comprobar estadísticamente, la relación entre las variables, y a su vez, comprueba la hipótesis de la investigación al indicar que: el clima organizacional influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos de las empresas embotelladoras de bebidas carbonatadas en la región oriente del país.

Discusión

Con los anteriores resultados se identificó que existe una influencia alta del clima organizacional en la calidad de vida en el trabajo y, ambos, contribuyen a que las tareas se desarrollen con altos niveles de productividad. Contar con calidad de vida en el trabajo y un clima organizacional favorable, tiene

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.

múltiples ventajas para las organizaciones, que según Chiavenato (2009) van desde aspectos individuales como mejoras en el rendimiento de los colaboradores, la motivación y bienestar de los mismos, así como aspectos colectivos y de logro empresarial, como el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

La relación existente de estas variables permite enlistar una serie de especificaciones que según Pedraza (2017) comprueba su relación: a) el clima organizacional se enfoca de forma general en un grupo de personas dentro de una empresa, y la calidad de vida en el trabajo se enfoca en cada una de las personas que se encuentran en un entorno laboral, b) el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo son variables que se enfocan en el bienestar y satisfacción de las personas en el entorno laboral, lo cual afecta su desempeño de encontrarse en niveles negativos

En ese contexto, Fiallo et al., (2015) enfatiza que las necesidades humanas son complejas y diversas, es importante considerar que características individuales como necesidades, valores o expectativas, y las situacionales relacionadas al entorno organizacional, su estructura y sus políticas de forma independiente no son los únicos elementos que determinan la calidad de vida, sino que también es importante considerar su interrelación.

Además, es importante resaltar que los resultados obtenidos deben ser tomados en cuenta durante la toma de decisiones para el fortalecimiento de los espacios de trabajo sostenibles que promuevan niveles favorables de clima organizacional y calidad de vida laboral.

Conclusión

Se comprueba la hipótesis de investigación demostrando que, el clima organizacional sí influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos. Además, se evidenció que para el 88% de los colaboradores, la relación del clima organizacional con la calidad de vida laboral es alta, además se comprobó estadísticamente que el 78% de relación según R^2 y 88% según el coeficiente de correlación Pearson. Lo anterior significa que, las variables analizadas en esta

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.

investigación, están estrechamente relacionadas, esto debido a que, si el clima organizacional de una empresa es favorable, la calidad de vida laboral de los colaboradores será favorable.

Referencias

Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Estudios Gerenciales, 31(134), 8-19.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212330430>

Castaño, R. (2005). *La gestión integral de recursos humanos*. España: Instituto de dirección y organización de empresa.

<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/3110/590486645X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición*. Mexico: McGraw Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso

Contreras, G. (2022). *La Calidad de Vida en el trabajo: ¿es una utopía?* Blog-qhse.com.

<https://www.blog-qhse.com/es/la-calidad-de-vida-en-el-trabajo-es-una-utopia>

Dubrin, A. J. (2003). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* (Segunda edición).

México: Thomson. <https://es.scribd.com/document/435318562/Fundamentos-de-comportamiento-organizacional-2da-Edicion-Andrew-J-DuBrin-pdf>

Encinas, L. (2019) *Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES*. Unirioja.es. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7934172>

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.

- Fiallo, D. Alvarado, P. Sotto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*.
<https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (décima edición) México: Thomson. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Primera edición. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
<https://books.google.com.gt/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
https://books.google.com.gt/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13° ed.). (P. M. Rosas, Trad.) México: Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Redalyc.org <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Toro Alvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias*. Medellín: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Mexico: Manual Moderno.

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.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola

Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Sobre la autora

Sussan Elizabeth Córdón Ortíz

Licenciada en Administración de Empresas, egresada de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos. En el ámbito profesional su principal experiencia se basa en dos grandes áreas, por un lado, el área financiera, por otro lado, la administración de personal y el área de compensaciones y beneficios.

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 Sussan Elizabeth Cordon Ortíz. 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.