

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2686>

Evaluación del desempeño laboral de los empleados de las organizaciones del sector privado

Job performance evaluation of employees in private sector organizations

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas

jaironcv15@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0005-7466-0196>

Ariel José Romero-Fernández

ua.arielromero@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Matías Carmelo Santana-Paredes

pg.docentemcsp@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9130-4987>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

RESUMEN

El objetivo del presente artículo es evaluar el desempeño laboral de los empleados de la CÍA. DESAGREC, Desarrollo Agroindustrial del Ecuador S.A. Según el alcance, es una investigación descriptiva, ya que permite identificar el problema, caracterizarlo y proponer una posible solución de la problemática. Los resultados demostraron a través del diagnóstico que la empresa Cía. Desagrec S.A., no tiene definida su misión, de igual forma se encontró que no tiene definida la visión; otro hallazgo es que la compañía no tiene bien definidos los objetivos de producción de caña de azúcar que quiere alcanzar cada año. En conclusión, el clima laboral de la organización no es el más favorable, evidenciando falta de incentivos económicos para los trabajadores, pagos atrasados de sueldos y beneficios sociales. Además, no se capacita, motiva y fomenta el trabajo en equipo, factores determinantes para que no exista un ambiente laboral adecuado dentro de la organización.

Descriptor: Evaluación; empresa; productividad laboral; producción; motivación. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this article is to evaluate the job performance of CIA employees. DESAGREC, Agroindustrial Development of Ecuador S.A. According to the scope, it is a descriptive investigation, since it allows to identify the problem, characterize it and propose a possible solution to the problem. The results demonstrated through the diagnosis that the company Cía. Desagrec S.A., has not defined its mission, in the same way it was found that it does not have a defined vision; Another finding is that the company does not have well-defined sugarcane production objectives that it wants to achieve each year. In conclusion, the work environment of the organization is not the most favorable, evidencing a lack of economic incentives for workers, late payments of salaries and social benefits. In addition, teamwork is not trained, motivated and encouraged, determining factors for the absence of an adequate work environment within the organization.

Descriptors: Evaluation; company; labor productivity; production; motivation. (UNESCO Thesaurus).

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

INTRODUCCIÓN

Es de gran importancia para las empresas el desempeño laboral, pues es determinante y puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual. Ya que, el desempeño laboral, se ve definido por las acciones y el gran interés que los trabajadores demuestran en su puesto de trabajo (Abarca, 2019). Los mismos que son relevantes; ya que se enfocan como la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo, en beneficio de la organización.

Es así que, las empresas evalúan este factor en sus organizaciones por ser un proceso que permite identificar el cumplimiento y deficiencias de desempeño de los trabajadores, al igual que la detección de necesidades de capacitaciones, bajo el conocimiento de habilidades y destrezas de cada uno de los trabajadores. Es decir que, el desempeño laboral interfiere directamente con cada puesto de trabajo que posteriormente se ve reflejado en el proceso productivo que a la vez determinará en la calidad del producto final para empresas de producción. Para las empresas de servicios, el desempeño laboral se ve directamente influenciada en la calidad de atención al cliente (Peña & Delgado, 2020).

Actualmente, al existir dificultades en el desempeño laboral organizacional, afecta directamente al desempeño empresarial; es por ello que, esto ha llevado a que se establezcan métodos de evaluación de desempeño que se relacionan con el propio proceso de formación de recursos humanos de alta calificación (Cuesta et al., 2018). Lo que conlleva a que se convierta en un aspecto importante de la gestión de recursos humanos, que se ve acompañada del comportamiento de los trabajadores hacia la empresa u organización (Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans, 2019).

Es ante ello que, con el pasar del tiempo este aspecto se ha vuelto de gran interés e importancia por parte de las organizaciones; pues al analizar y evaluar el grado de

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

desempeños de sus trabajadores, lleva a buscar cuál es la fuente de bajo rendimiento y desempeño de sus empleados y de ser un problema que radica de la misma empresa, se toman en cuenta para el desarrollo de mejoras en los aspectos que afectan el adecuado desempeño de los trabajadores. La evaluación del desempeño laboral es indispensable para conocer la eficiencia de los trabajadores; por lo que, es motivo de estudio de varias investigaciones que buscan obtener un beneficio en relación al desempeño laboral (Vargas & Flores, 2019).

Tal es el caso del estudio realizado por Hancoco, Carpio, Laura & Flores (2021), que analizaron las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral en un hotel turístico de Puno, del cual se pudo obtener que los colaboradores de los hoteles del mencionado departamento, tienen buenas relaciones interpersonales y un buen desempeño laboral al cumplir con las tareas encomendadas y mostrar una gran relación de trabajo en equipo.

De igual forma, se evidencia el estudio donde se relaciona la cultura y clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados dentro del Ecuador, donde se pudo conocer que tras una extensa revisión bibliográfica, que los conocimientos de la cultura organizacional y la prevalencia de comportamientos de ciudadanía organizacional entre los empleados, está definida por los aspectos fenomenológicos y los problemas que influyen en el área investigada por medio de propiedades psicométricas de medidas para la cultura organizacional (Luna, Armendariz & Andrade, 2019).

En este mismo sentido, López et al. (2020), determinan que, el desempeño laboral, es un proceso técnico que tiene la finalidad de hacer una apreciación cuantitativa y cualitativa, a través de los jefes inmediatos, en cuanto a la eficiencia y eficacia que los trabajadores llevan a cabo, durante las actividades, objetivos y responsabilidades en las actividades laborales encomendadas.

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

Así mismo la investigación donde se analizó tanto la motivación como el desempeño laboral como un factor clave dentro de la organización donde se conoce que, la evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual; por lo que, las empresas están en la disponibilidad de poder evaluar el desempeño de sus trabajadores (Bohórquez, Pérez, Caiche & Benavides, 2020).

Del mismo modo, es preciso mencionar la investigación donde se evaluó el desempeño laboral y su incidencia en la productividad; determinándose que, el 83% del personal tiene un desempeño aceptable que se refleja en la permanencia del negocio; mientras que, el 15 % del personal requiere de atención para mejorar el porcentaje de desempeño que se refleja en una mejor producción, administración y ventas que aseguran la larga permanencia de la empresa (Sánchez, Gómez, & Molina, 2018).

De manera similar, es necesario señalar el estudio desarrollado por Sánchez (2021), por medio del cual se adecuaron modelos de evaluación de recursos humanos para medir el desempeño laboral de los empleados, del cual se conoció que, es importante evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, pues es primordial para las empresas, puesto que en base a este aspecto se involucran varios factores direccionados a la empresa como tal, pues se involucra con la calidad de la empresa y la producción.

Por lo que, en este mismo contexto, en una investigación sobre el desempeño laboral bajo varios factores, del cual se desprende que, el desempeño laboral se ve medido por medio de una evaluación que permite conocer a la empresa el grado de eficiencia de sus trabajadores (Guartán, Torres, & Ollague, 2019).

Así mismo el estudio donde se evaluó el desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos dentro de una empresa, donde se conoce que es imprescindible para las empresas conocer el grado de desempeño de sus trabajadores, partiendo del desempeño de los recursos humanos, para solucionar la inexistencia de vínculos entre la Gestión de

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

Recursos Humanos, la estrategia y los indicadores de gestión que serán la base del desempeño de los trabajadores (Cuesta et al., 2018).

Finalmente es oportuno referir el estudio desarrollado por Nolasco (2020), donde se evaluó el desempeño y su relación con la satisfacción laboral en una empresa pública; donde se pudo conocer que, en el entorno laboral, al momento de realizar las funciones de cada empresa se vuelve de imperiosa necesidad, contemplar instrumentos que permitan el monitoreo del cumplimiento efectivo de objetivos y metas organizacionales, como medio de evaluación de desempeño laboral.

El objetivo del presente artículo es evaluar el desempeño laboral de los empleados de la CÍA. DESAGREC, Desarrollo Agroindustrial del Ecuador S.A.

MÉTODO

Según el alcance, es una investigación descriptiva, ya que permite identificar el problema, caracterizarlo y proponer una posible solución de la problemática de la CÍA. DESAGREC S.A. La población de este estudio está formada por todo el personal que conforma la CÍA. DESAGREC, Desarrollo Agroindustrial del Ecuador S.A., los cuales están conformados por seis (6) trabajadores. Para la presente investigación se utilizará una evaluación de desempeño 360°, el cual es un sistema de evaluación para el desempeño laboral utilizado comúnmente por las grandes organizaciones, en esta evaluación el personal se autoevalúa, es evaluado por su jefe y sus colaboradores.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Desagrec S.A., inició sus actividades en el año de 1974; esta compañía ubica sus oficinas en la ciudad de Guayaquil en el Km 7.5 vía a Daule.

La compañía Desagrec S.A., cuenta con 246.05 hectáreas de terrenos para producción agrícola, los que están ubicados en la parroquia Pimocha del cantón Babahoyo de la

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

provincia de Los Ríos, en los cuales realiza sus actividades económicas mediante la producción del cultivo de caña de azúcar.

Para la siembra y mantenimiento del cultivo de caña de azúcar hasta llegar a la cosecha, Desagrec S.A., cuenta con seis trabajadores de campo a tiempo completo durante todo el año y temporalmente cuando la labor del cultivo lo amerita, contrata mano de obra calificada para el desarrollo de las mismas.

Desagrec S.A., es un proveedor fijo de esta gramínea para la compañía Azucarera Valdez, a la cual le vende toda su producción de caña de azúcar; materia prima que es utilizada para la elaboración de azúcar blanca, azúcar morena y panela.

1. ¿Conoce cuál es la misión y visión de la Cía. DESAGREC S.A.?

Tabla 1.
Conocer la misión y visión de la Cía. Desagrec S.A.

Ítems	Total	Porcentaje
SI		
NO	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

En la tabla 1, se observa que los 6 trabajadores de campo que representan el 100%, indicaron que no conocen la misión y visión de la compañía.

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

2. ¿Tiene claro cuáles son los objetivos de la Cía. Desagrec S.A. y el cumplimiento de los mismos?

Tabla 2.
Conocimiento de los objetivos de la compañía.

Ítems	Total	Porcentaje
SI		
NO	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

La tabla 2, muestra que el 100% de los trabajadores, desconocen los objetivos que persigue la compañía.

3. ¿Recibe capacitaciones planificadas por su empleador al menos una vez al año?

Tabla 3.
Capacitaciones por su empleador.

Ítems	Total	Porcentaje
SI		
NO	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
 Matías Carmelo Santana-Paredes

Se puede observar en la tabla 3, que el 100% de los colaboradores de la empresa, manifiestan que no reciben capacitaciones de parte de su empleador.

Tabla 4.
 Puntualidad en el pago de sueldos y beneficio sociales.

Pregunta	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
Recibe por parte de la Cía. Desagrec S.A, incentivos económicos, pagos puntuales de su salario y beneficios sociales.			100%		

Fuente: Encuesta aplicada.

Se puede notar en la tabla 4, que el 100% de los empleados expresó, que solo en algunas veces reciben sus salarios y beneficios sociales puntualmente.

Para obtener la información el instrumento que se utilizó fue un cuestionario; a continuación, se muestran los resultados de las competencias cardinales evaluadas a los trabajadores de la Cía. Desagrec S.A. La misión es la imagen distintiva y la razón de ser de cada organización y la visión es la proyección futura y el grado de cumplimiento de los objetivos a largo plazo, y concluyen expresando que los empleados son pieza muy importante para el cumplimiento de los mismos; esto tiene estrecha relación con el diagnóstico realizado en la presente investigación, que deja en evidencia que la Cía. Desagrec S.A., no tiene definida su misión y visión, ni objetivos claros y esto puede estar influyendo en su desempeño laboral de los trabajadores.

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

Otro hallazgo del presente artículo es que el 100% del personal expresó que solo en algunas veces reciben incentivos económicos, pagos puntuales de su salario y beneficios sociales, factores que directamente afectan el ambiente laboral de la compañía y el desempeño laboral de los colaboradores; esto tiene relación con la investigación realizada por Torres (2019), donde indica que la retribución de salarios, incentivos económicos y beneficios sociales son factores que sirven para lograr la satisfacción laboral de los colaboradores de las organizaciones.

El estudio realizado por Obando (2020), manifiesta que al capacitar a los colaboradores se los dota de nuevas competencias, mismas que hacen que estos tengan una mayor productividad, debido a que los empleados aumentan su nivel de confianza y compromiso en las funciones que realizan diariamente, esto tiene relación con los resultados del presente ensayo, donde los trabajadores de la Cía. Desagrec S.A., manifestaron que no reciben capacitaciones de parte de su empleador, lo que está influyendo en la productividad de los trabajadores.

De manera similar Macías & Vanga (2021), indican que la capacitación hace que los colaboradores logren hacer un eficaz y eficiente uso del tiempo, generando mayor productividad en sus funciones; de esta manera lo dicho por estos autores, se relaciona con uno de los hallazgos del presente artículo de investigación, donde se encontró que los trabajadores de la Cía. Desagrec S.A., no son capacitados y no cumplen en tiempo con las labores encomendadas diariamente.

En los resultados del presente artículo, se evidencia que solo el 11.11% de los trabajadores de la Cía. Desagrec S.A., realizan siempre su trabajo con motivación y creatividad. Del mismo modo, se encontró una baja productividad de los trabajadores donde solo el 44.44% de los mismos, cumplen siempre con todas las labores de campo encomendadas diariamente; esto tiene relación con el trabajo realizado por Rodríguez, Segura, Elizondo, Moreno & Montalvo (2020), donde expresan que mantener un alto nivel

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

de motivación laboral, es de gran importancia para las empresas, ya que de esta forma los colaboradores logran una productividad más alta.

El trabajo realizado por Ruíz (2021), manifiesta que el buen clima laboral dentro de las organizaciones es fundamental para que los colaboradores desempeñen de mejor forma las funciones a cargo y debido a que esto está relacionado directamente con la productividad, es de vital importancia que las empresas se preocupen por generar un adecuado ambiente laboral para que los colaboradores sientan que trabajan en un ambiente favorable. Lo expresado, concuerda con los resultados del presente artículo donde se encontró una baja productividad de los trabajadores de la Cía. Desagrec S.A. y se evidencia que carecen de un ambiente laboral agradable.

CONCLUSIONES

En el diagnóstico del presente artículo se identificó que La Cía. Desagrec S.A., no tiene definida su misión, la cual es la razón de ser de toda organización, de igual forma se encontró que no tiene definida la visión, es decir el camino que se debe atravesar, para alcanzar los objetivos deseados a largo plazo. Otro hallazgo es que la compañía no tiene bien definidos los objetivos de producción de caña de azúcar que quiere alcanzar cada año. Por lo tanto, sus colaboradores no se sienten identificados con la empresa al desconocer la misión, visión y objetivos a corto plazo a alcanzar y no evidencian el suficiente compromiso con las labores de campo que se les encomienda diariamente, obteniendo como resultado una baja productividad laboral en la ejecución de las mismas. El clima laboral de la organización no es el más favorable, en el que se evidencia falta de incentivos económicos para los trabajadores, pagos atrasados de sueldos y beneficios sociales. Además, no se capacita, motiva y fomenta el trabajo en equipo; factores que son determinantes para que no exista un ambiente laboral adecuado dentro de la

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

organización, lo que genera como consecuencias falta de compromiso de los trabajadores de campo en sus funciones encomendadas.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A los directivos y trabajadores de la empresa CÍA. DESAGREC, Desarrollo Agroindustrial del Ecuador S.A.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Abarca, J. C. (2019). Estilos de liderazgo y evaluación de desempeño por competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018. [Leadership styles and performance evaluation by competencies at the Military Hospital, Arequipa, 2018]. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. Perú. <https://n9.cl/iykty>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. [Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). 385-390. <https://n9.cl/y10f>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. [Evaluation of performance, commitment and management of human resources in the company]. *Ingeniería Industrial*, 34(1). 24-35. <https://n9.cl/f79y0>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. [The evaluation of job performance from a comprehensive perspective of several factors]. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6). 13-26. <https://n9.cl/va3zo>

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. [Interpersonal relations and job performance in tourist hotels in the department of Puno]. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3). 186-194. <https://n9.cl/ymc2n>
- López, J. A., Beltrán, J. A., Meriño, V. H., Martínez, C. Y., Guzmán, L. M., Otálvaro L. D., et al. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. [Performance evaluation model and training plan for a footwear distribution and marketing company]. *Revista Espacios*, 41(7). 26. <https://n9.cl/9boyr>
- Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. [Culture and organizational climate in the work performance of employees of the coastal education districts in Ecuador]. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5). 327-335. <https://n9.cl/lchus0>
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. [Organizational climate and work motivation as inputs for institutional improvement plans]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94). 548-563. <https://n9.cl/n50rd>
- Nolasco, D. G. (2020). La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP. [Performance evaluation and its relationship with job satisfaction, Administrative Sub-directorate area of the Metropolitan Public Cleaning Company - EMASEO EP]. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. <https://n9.cl/qqlaa>
- Obando, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una Revisión literaria. [Training of human talent and productivity: A Literary Review]. *ECA Sinergia*, 11(2). 166-173. <https://n9.cl/cumxs>
- Peña, D. M., & Delgado, M. (2020). Procedimiento para la evaluación integrada del desempeño de una universidad de posgrado. [Procedure for the integrated evaluation of the performance of a postgraduate university]. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 4(1). 106-21. <https://n9.cl/0c9b6>

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

- Ramos, P. J., Barrada, J. R., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3). 195-205. <https://n9.cl/h9emu>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. [Diagnosis of the impact of work motivation as a means to increase productivity. Case study: TSR Company of Saltillo, Coahuila, Mexico]. *Revista Espacios*, 41(43). 53-68. <https://n9.cl/darju>
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. [Labor Climate in Public and Private Companies of Asunción]. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2). 245-256. <https://n9.cl/3fldo>
- Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. [Adequacy of evaluation models in human resources for job performance]. *Revista de Investigación Psicológica*, 1(25). 71-81. <https://n9.cl/2415w>
- Sánchez, J. A., Gómez, M. C., & Molina, W. A. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. [Evaluation of labor performance and its impact on productivity in tortilla shops in the town of Escárcega]. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1). 317-327. <https://n9.cl/6io5ex>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. [Compensation strategy as a job satisfaction tool]. *Revista GEON*, 6(2). 4-9. <https://n9.cl/fnekq>
- Vargas, S. L., & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. [Organizational culture and job satisfaction as predictors of job performance in librarians]. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79). 149-176. <https://n9.cl/n1xcw>

INGENIUM ET POTENTIA

Revista Electrónica Multidisciplinaria de Ciencias Básicas, Ingeniería y Arquitectura

Año V. Vol V. N°1. Edición Especial 2023

Hecho el depósito de Ley: FA2019000052

FUNDACIÓN KOINONIA (F.K).

Santa Ana de Coro, Venezuela.

Jairon Jasmani Cepeda-Vargas; Ariel José Romero-Fernández;
Matías Carmelo Santana-Paredes

©2023 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/>).