

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2702>

Mejoramiento del clima organizacional en el hospital general Marco Vinicio Iza, Ecuador

Improvement of the organizational climate at the Marco Vinicio Iza General Hospital, Ecuador

Rocío Janneth Moreira-Jiménez

rociomj76@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-5556-6912>

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

RESUMEN

El objetivo del presente artículo describir las principales dimensiones del Clima Organizacional del Hospital General Marco Vinicio Iza para su mejoramiento. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo descriptiva, tomando en cuenta, que se describió el comportamiento de los miembros que conforman la organización. Los Resultados demostraron que la comunicación interna dentro del Hospital no es buena, ya que la información que se proporciona no es útil y oportuna, y tampoco se ha realizado una buena inducción al ingreso a la Institución. Considerando que debe existir una buena comunicación para obtener resultados positivos encaminados al cumplimiento de metas y objetivos, además de armonizar un buen clima organizacional. En conclusión, se puede afirmar que existe una tendencia muy baja con relación a las dimensiones de Comunicación, Entorno Laboral, Remuneración, y el Liderazgo, percibidos por los trabajadores, bien sea por eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan en sus actividades.

Descriptores: Clima; comunicación interpersonal; liderazgo; entorno laboral; remuneración. (Tesaurus UNESCO).

ABSTRAC

The objective of this article is to describe the main dimensions of the Organizational Climate of the Marco Vinicio Iza General Hospital for its improvement. The methodology used in the research was descriptive, taking into account that the behavior of the members that make up the organization was described. The Results showed that internal communication within the Hospital is not good, since the information provided is not useful and timely, and a good induction to admission to the Institution has not been carried out either. Considering that there must be good communication to obtain positive results aimed at meeting goals and objectives, in addition to harmonizing a good organizational climate. In conclusion, it can be affirmed that there is a very low trend in relation to the dimensions of Communication, Work Environment, Remuneration, and Leadership, perceived by workers, either due to events, policies, practices, and procedures that they experience in their activities.

Descriptors: Climate; interpersonal communication; leadership; work environment; remuneration. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones viven constantemente en busca de estrategias para brindar a sus trabajadores la aplicación de herramientas necesarias para la consecución de los objetivos institucionales, no solo el contingente material o tecnológico, sino que incluye factores del entorno organizacional como agentes ambientales, psicológicos, motivacionales, económicos y familiares. (Fuentes, Cabrerar, & Callejas, 2021).

La comunicación, el desinterés e iniciativa de lograr objetivos son factores muy importante en nuestra sociedad y en nuestro diario convivir, más aún dentro de una organización de servicios de salud en donde se vuelve compleja y negativa por la gran diversidad del conglomerado que la integran, considerando el orden jerárquico organizacional para el cumplimiento de objetivos sea en el personal profesional directo operativo de salud como Médicos, Enfermeras, Bioquímicos, Laboratoristas, de Imagen y Diagnostico, Administrativo Financiero y Servicios Generales. (Flórez & Mora, 2019).

La designación de los Equipos de Trabajo en una Organización es la más importante de un Directivo, cada Líder Departamental será el responsable de mantener el dinamismo, entusiasmo y motivación en sus subalternos y en la misma dinámica el conocer sus aspiraciones como malestares o inconformidades a través del estudio de dimensiones del clima organizacional contribuyendo eficazmente en el logro de metas y objetivos. (Adriazola, López, Rojas & Bustamante, 2019).

Algunas organizaciones centran su atención en mantener una buena relación interna con sus colaboradores para mantener un ambiente laboral en armonía con la aplicación de estrategias de motivación, conocer a profundidad a las personas sin duda ayudan a conocer sus perspectivas, mostrar y dar la importancia a los productos obtenidos en el desenvolvimiento de sus actividades, como escuchar sugerencias u opiniones que mejorarían su capacidad de desarrollo profesional. (Brito, 2018).

Actualmente la pandemia del COVID-19 ha generado cambios sociales, políticos y económicos en la población mundial obligándonos adaptarnos a nuevas circunstancias

de vida además de implementar nuevos conocimientos científicos especialmente en el sector salud se ha tenido el mayor impacto recayendo en crisis de conmoción psicología mundial, dando problemas no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación. (Olivera, Leyva & Napán, 2021).

El estudio del clima organizacional es relevantemente importancia en todos los niveles de una organización que nos permiten conocer a profundidad a todos las necesidades, expectativas y aspiraciones de sus miembros, y en la misma reciprocidad sumar a sus ideales los objetivos de la organización, fomentando la unidad en toda la organización para afrontar estratégicamente las dificultades que en el camino se presenten en el cumplimiento de los objetivos.

Dentro del clima organizacional los trabajadores y empleados de una organización desarrollan conductas positivas o negativas que encaminan a las organizaciones hacia la excelencia o éxito como también al fracaso, por lo que los Directivos deben tener cautela de su liderazgo, toma de decisiones, motivación y control, ya que esas dimensiones intervienen en el comportamiento de sus colaboradores. (Brito, Pitre, & Cardona, 2020).

El desarrollo de actividades sobre las atenciones médicas en los centros médicos de salud siempre serán de tensiones ya que los usuarios acuden por una atención rápida con calidad y calidez, sin embargo quizás por agotamiento el personal no puede brindar su mejor aporte debido al desgaste emocional y psicológico que influyen en su comportamiento, siendo importante mantener un nivel óptimo con el personal de salud, fortaleciendo las dimensiones del clima organizacional se podrá cumplir con la misión de la organización (Martínez, Molina, Parada, 2019).

El líder de la organización es quien debe siempre tener presente la integración de los miembros de la organización, se asertivo en la toma de decisiones, actuación y proceder, que generará en sus miembros el compromiso que se requiere para cumplir con los

objetivos deseados y dará mayor énfasis de participación de sus miembros de manera positiva. (Castillo, Medina, Bernardo, Reyez & Ayala, 2019).

Las empresas buscan productividad de sus trabajadores, y ésta depende en gran manera de la satisfacción y motivación que tengan, siendo importante conocer si los trabajadores gozan de una felicidad laboral, logrando un entorno laboral saludable mejorando la calidad de vida para aumentar la eficiencia en la empresa. Brindar oportunidad de mejorar sus habilidades, destrezas, comunicación interna y participarles de las decisiones empresariales, valorarlos y reconocerlos, escuchando las necesidades y sus perspectivas ser conscientes de cuáles son sus debilidades, para mejorarlas, reducirlas, y sus fortalezas para elogiarlas. (Díaz & Carrasco, 2018).

La Gestión de Talento Humano son los responsables de medir el lado humano, más allá de la experiencia o los conocimientos técnicos la actitud se encuentra en primer lugar, seguida de la experiencia y la formación, encontrándonos otros elementos como la flexibilidad, superación, optimismo, iniciativa y motivación. (Lapo & Bustamante, 2018).

La convivencia en el puesto de trabajo es la clave para crear un buen ambiente laboral cómodo, tranquilo y motivador, elementos básicos para un buen comportamiento, de detectarse algún inconveniente de interrelación interna se debe buscar y actuar inmediatamente en la solución para mejorar la convivencia y el trabajo en equipo, generando un buen ambiente de cordialidad estableciendo estrategias para la adaptación de normas establecida en las organizaciones. (Sánchez, Cabello & Espino 2018).

La mala comunicación figura entre las principales causas de los problemas del clima organizacional por ello una comunicación interna eficiente puede ayudar enormemente a mejorar la productividad como a fomentar la imagen orgánica entre los empleados de la empresa. Depende del Liderazgo de los Directivos saberla utilizar con un clima empresarial dinámico y participativo donde la comunicación fluya sin problemas de un departamento a otro. (Charly, 2018).

El cumplimiento de los objetivos de una organización depende del compromiso de sus colaboradores, y para esto exista no solo basta brindar un buen acondicionamiento, va más allá de un gran empoderamiento que permita escuchar y conocer su propósito organizacional y que la gestión de talento humano deberá ser más eficaz como ser más competitivos, idóneos y capaces de cada día ser mejores. (Alonso, García, López & Amador, 2018).

La convivencia en el puesto de trabajo es la clave para crear un buen ambiente laboral cómodo, tranquilo y motivador, elementos básicos para un buen comportamiento, de detectarse algún inconveniente de interrelación interna se debe buscar y actuar inmediatamente en la solución para mejorar la convivencia y el trabajo en equipo, generando un buen ambiente de cordialidad estableciendo estrategias para la adaptación de normas establecida en las organizaciones. El objetivo del presente artículo describir las principales dimensiones del Clima Organizacional del Hospital General Marco Vinicio Iza para su mejoramiento.

METODO

La metodología utilizada en la investigación fue de tipo descriptiva, tomando en cuenta, que se describió el comportamiento de los miembros que conforman la organización, con ayudas técnicas la encuesta al personal, para encontrar estrategias necesarias y mejorar el clima organizacional. En el desarrollo del estudio se identificó los principales problemas de las dimensiones del clima organizacional y recomendar el mejoramiento del clima organizacional.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El Hospital General Marco Vinicio Iza, es de Segundo Nivel de atención de Salud que pertenece al Ministerio de Salud Pública brinda atención ambulatoria y de hospitalización en medicina interna, gineco-obstetricia, pediatría, cirugía, cardiología, gastroenterología,

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

nefrología, urología, oftalmología, y otorrinolaringología. También cuenta con unidades de: cuidados intensivos e intermedios, neonatología, área de quemados, diálisis, rehabilitación, medicina transfusional, laboratorio clínico, centro quirúrgico, centro obstétrico, farmacia, endoscopia, rayos x, densitometría, ecografía, mamografía y tomografía.

Para describir las principales dimensiones del clima organizacional que influyen en el comportamiento del personal representado por las condiciones del entorno en el que realizan las actividades diarias, vinculadas dentro de las diversas experiencias profesionales y personales, contenidas dentro del periodo en el que se realizan las funciones asignadas, a fin de conocer e identificar la percepción de trabajadores acerca de su entorno de trabajo y establecer los mecanismos necesarios para proporcionar las condiciones laborales adecuadas y con ello optimizar el desempeño profesional., enmarcados en los componentes de Liderazgo, Compromiso y Entorno de Trabajo. Se analizan las siguientes dimensiones:

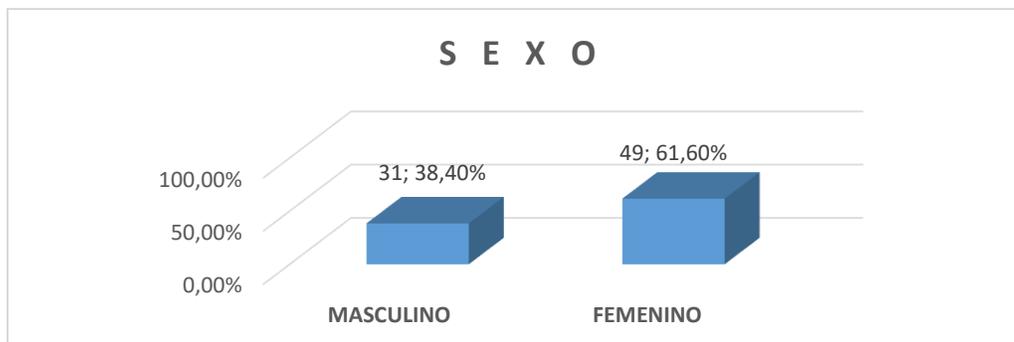


Grafico 1. Sexo.

Fuente: Encuesta aplicada.

Se determina que el 38.40% corresponde al sexo masculino; mientras que el 61.60% corresponde al sexo femenino, existiendo el predominio del sexo femenino.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

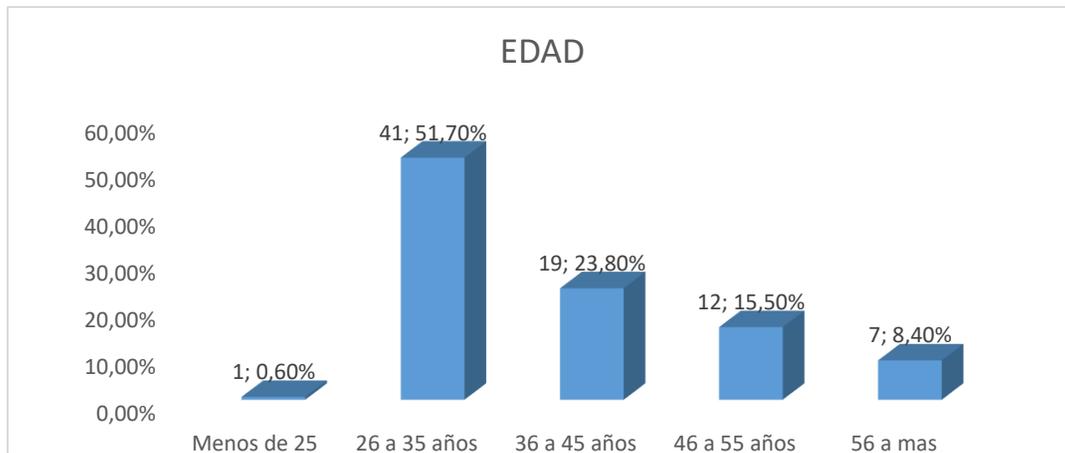


Grafico 2. Edad.

Fuente: Encuesta aplicada.

En edad encontramos que la mayor parte de los trabajadores encuestados se encuentran en una edad de 26 a 35 años con un 51,70%; de 36 a 45 años el 23.80%; de 46 a 55 años el 15.50%; y mas de 56 años el 8.40%; mientras que solo el 0.60% se encuentra en una edad de menos de 25 años.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

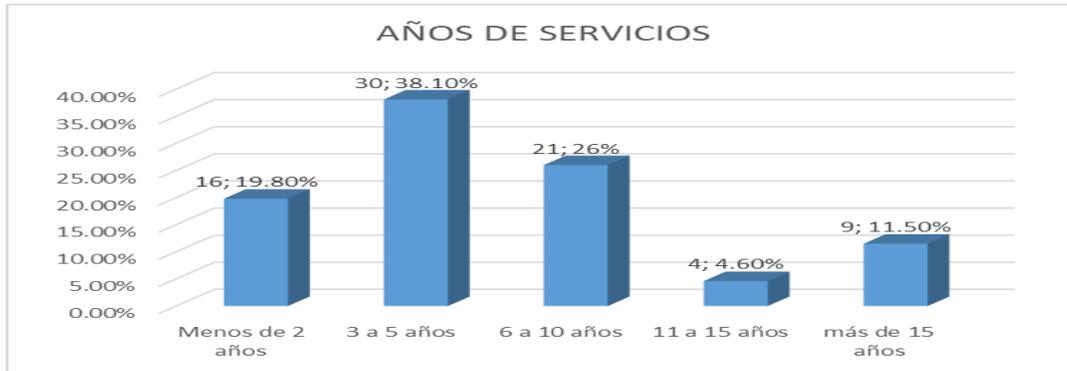


Grafico 3. Años de Servicio.

Fuente: Encuesta aplicada

En lo relacionado a los años de servicios en la Institución encontramos que el 38.10% tienen de 3 a 5 años en la Insitución, el 26% de 6 a 10 años; el 4,60% de 11 a 15 años; y mas de 15 años el 11,50%; mientras que el 19,80% tiene menos de 2 años.

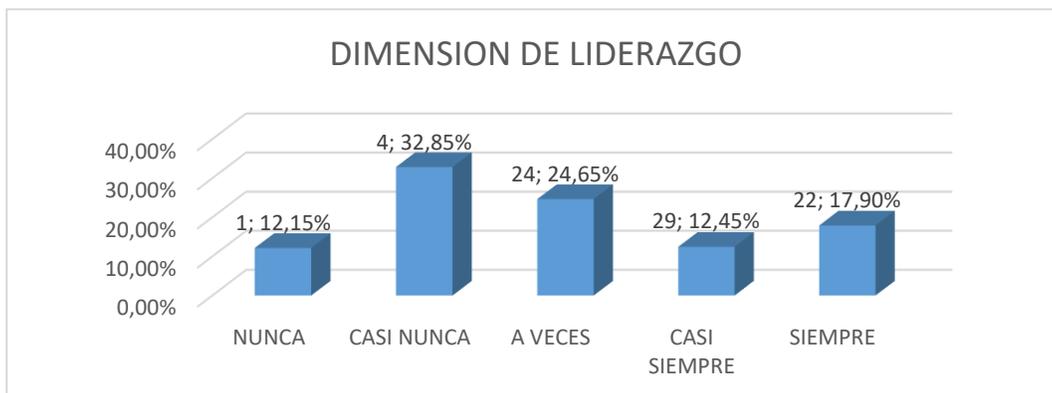


Grafico 4. Dimension Lidrazgo.

Fuente: Encuesta aplicada.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

La percepción del manejo del Liderazgo que tienen los trabajadores respecto de sus Líderes o su inmediato Superior arrojaron los siguientes resultados: NUNCA con el 12.15%; CASI NUNCA el 32.85%; A VECES con el 24.65%; CASI SIEMPRE con el 12.45% y SIEMPRE un 17.90%, prevalece la desconfianza y desinterés del bienestar de los trabajadores.

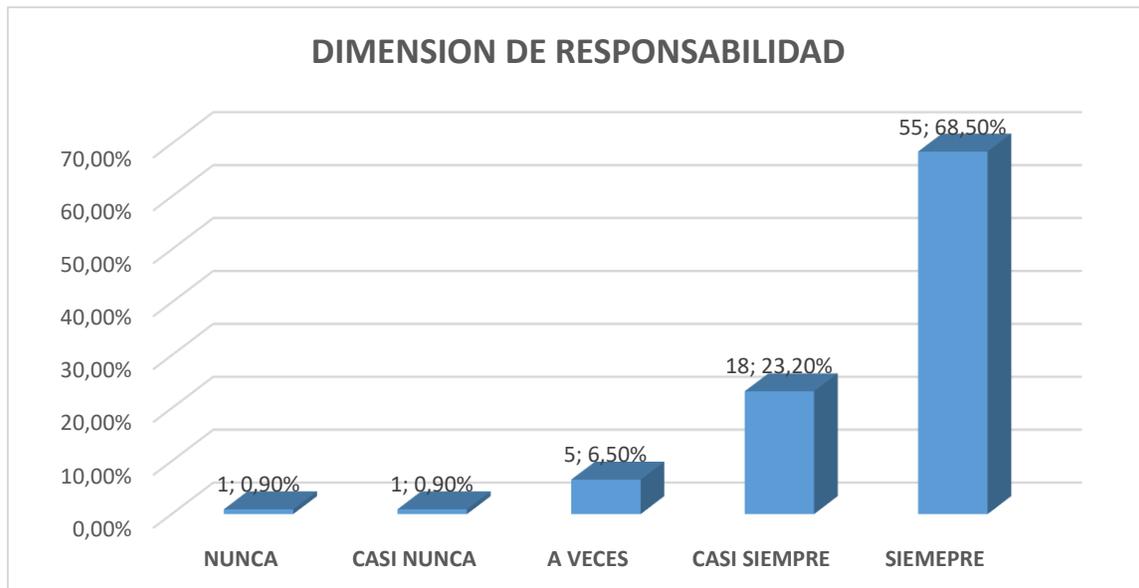


Grafico 5. Dimension Responsabilidad.

Fuente: Encuesta aplicada.

La dimensión de responsabilidad o empoderamiento evalúa el nivel de autonomía que tienen los trabajadores del Hospital Marco Vinicio Iza para realizar sus funciones con compromiso a resultados, encontrándonos que tenemos que en SIEMPRE existe un 68.40% del personal que asume su rol con gran Responsabilidad e Independencia,

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

seguido con un 23.20% en el CASI SIEMPRE tenemos el 23.20%; así mismo se muestra que un reducidos porcentajes con 6.5% lo realiza A VECES: CASI NUNCA y NUNCA lo realizan en un 0.9% cada uno, es muy rescatable que siempre se cumple con responsabilidad.

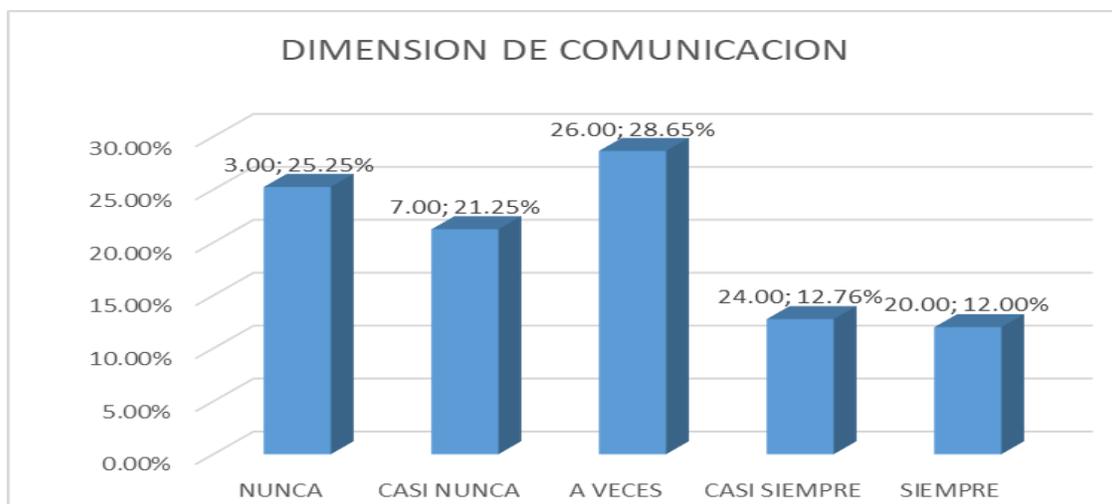


Grafico 6. Dimension Comunicacion.
Fuente: Encuesta aplicada.

La comunicación interna dentro del Hospital Marco Vinicio Iza, tenemos que no es buena según los siguientes resultados: NUNCA tiene un 25.25%; CASI NUNCA tiene el 21.25%; A VECES un 28.65%; CASI SIEMPRE 12.76% y SIEMPRE un 12 %; ya que la información que se proporciona no es útil y oportuna, y tampoco se ha realizado una buena inducción al ingreso a la Institución. Considerando que debe existir una buena comunicación para obtener resultados positivos encaminados al cumplimiento de metas y objetivos, además de armonizar un buen clima organizacional.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

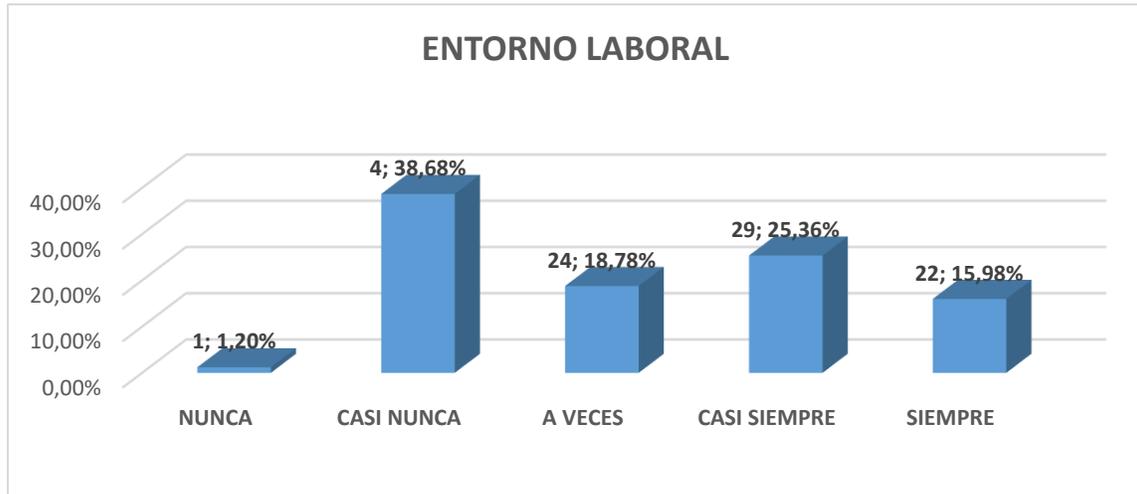


Grafico 7. Entorno Laboral.

Fuente: Encuesta aplicada.

Según los resultados obtenidos en el Entorno Laboral del Hospital los trabajadores nos muestran que en general no existe un muy buen entorno laboral dentro de la Institución, teniendo que en NUNCA tenemos un 1.20%; en CASI NUNCA un 38.68%; un 18.78% menciona A VECES; un CASI SIEMPRE tenemos el 25.36% y SIEMPRE un 15.89 %. Estos resultados nos muestran claramente que no hay una buena relación entre los individuos internamente.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; Ariel José Romero-Fernández; Matías Carmelo Santana-Paredes

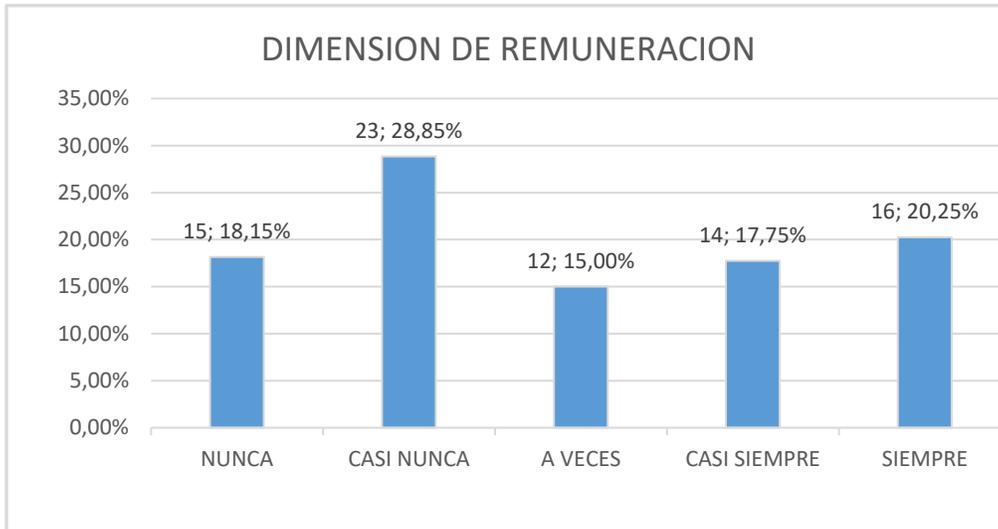


Grafico 8. Dimension Remuneracion.

Fuente: Encuesta aplicada.

La satisfacción de los ingresos remunerativos de los trabajadores no se encuentran acorde a las funciones y grado de responsabilidad que realizan dando los siguiente resultados : el 18.15% NUNCA; en CASI NUNCA tenemos el 28.85%; A VECES un 15% el 17.75% CASI SIEMPRE y SIEMPRE un 20.25%

Los resultados nos muestran una gran insatisfacción de los trabajadores del Hospital Marco Vinicio en las dimensiones de Comunicación, Entorno Laboral, Remuneración, y el Liderazgo que debe ser fortalecido, siendo necesario el planeamiento del Mejoramiento del Clima Organizacional en la Institución en estas dimensiones ya que se encuentra con la gran fortaleza de Responsabilidad.

La comunicación y el Entorno Laboral mejorarán el bienestar laboral ya que trabajar en un ambiente armonioso y agradable es fundamental para que cada individuo de la Institución se sienta cómodo y valorado. Se efectuó una entrevista con los Líderes Responsables de los Servicios y cada uno coincidió que se crea un gran malestar laboral

el constante cambio de Autoridades que ha venido tenido el Hospital en estos 5 años, y por ende el cambio constante de Responsables que influye mucho en el comportamiento emocional y rendimiento de los trabajadores unos con una buena actitud de aceptación al cambio y otros con gran resistencia al mismo. Lo que respecta al cumplimiento y responsabilidad todos en su mayoría si cumplen con sus obligaciones institucionales, aunque tensionados y con zozobra lo cumplen.

Otro aspecto interesante y relevante con relación a la inconformidad remunerativa se debe a que desde el 2015 no se aplicado la Implementación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos ha hecho que los trabajadores inicien acciones legales para que se cumpla un derecho legítimo, aunque este tema es netamente de política pública nacional.

El incumplimiento de la Aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario al personal de la salud ha hecho que se hayan iniciado acciones legales para que se cumpla con este derecho y que a la fecha la Corte Nacional de Justicia declaró inconstitucional este beneficio de estabilidad a quienes batallaron en las atenciones de salud para combatir la crisis sanitaria del COVID-19, estos temas son los que más han dado origen a que los trabajadores del Hospital se sientan desmotivados, desilusionados y quizás defraudados por la Institución pero esto no quiere decir que hayan dejado de cumplir con sus responsabilidades, pero si existe mucha desmotivación por este tema.

Por tal razón se propone la realización de talleres de motivación a todo el personal, debiendo ser realizados por servicios en la que se fomente interactuar en un solo equipo de trabajo con respeto para asegurar que la convivencia sea sana y constructiva. Así mismo Taller para todos los Líderes de los Servicios, lo que permitirá difundir estrategias para escuchar todas las opiniones de los integrantes de sus servicios, ya que un buen líder debe asegurar que todo su equipo se considere escuchado y se mantenga motivado y se sienta importante en el Hospital. Donde se tendrá como resultado identificar los problemas o conductas que deben ser mejoradas para alcanzar el resultado esperado

que es el mejoramiento del Clima Organizacional del Hospital Marco Vinicio Iza para alcanzar lograr la satisfacción laboral de sus trabajadores y por ende alcanzar los objetivos y metas planteados.

CONCLUSIONES

Considerando los resultados obtenidos de la presente investigación, nos muestra una tendencia muy baja con relación a las dimensiones de Comunicación, Entorno Laboral, Remuneración, y el Liderazgo, percibidos por los trabajadores del Hospital Marco Vinicio Iza, sea por eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan día a día en sus actividades y de la misma manera la falta de respuesta o reciprocidad que la Institución debería brindarles en atención a sus expectativas o necesidades como trabajadores y seres humanos.

Debiendo implementarse la entrega de estímulos y reconocimientos al personal por cada uno de sus servicios, tanto Operativo como Administrativos (hombres y mujeres) con pasantías en otros Hospitales de Mayor Jerarquía y Nivel con la finalidad de mantener actualizados sus conocimiento y estimular sus perspectivas, con estos resultados la Institución podrá alinear sus estrategias para mejorar en los aspectos en los que se encuentran debilidades para reforzarlos e incrementarlos para obtener éxito con eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de objetivos y metas.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A los directivos y servidores del Hospital Marco Vinicio Iza por el aporte y valioso apoyo para realizar esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alonso, L., García, A. J., López, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. [Characterization of human talent management at the National Clinical Trials Coordinating Center of Cuba]. *Horizonte Sanitario* 17 (2). 151-160. <https://n9.cl/2fq0o>
- Andriazola, F. P., López, M. J., Rojas, R. A., & Bustamante, M. A. (2019). Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la región del Maule, Chile. [Perception of the Organizational Climate in Primary Health Care in the Maule region, Chile]. *Revista Empresarial*. 13 (1). 13-21. <https://n9.cl/w86ih>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. [The organizational climate as an improvement strategy in an organization]. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. 7 (13). 1-19. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.23913/ricea.v7i13.114>
- Brito, C., Redondo, R., & Cardona D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. [Organizational climate and its influence on the performance of personnel in a service company]. *Información Tecnológica*. 31 (1). 141-148. <https://n9.cl/7gibt>
- Castillo, E., & Medina, M. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. [Leadership and organizational climate in workers of health establishments of a micro network in Peru]. *Revista Cubana de Salud Pública*. 45 (2). 1-13. <https://n9.cl/b5m1m>
- Charry, H. O. (2018). La Gestión de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en el Sector Público. [The Management of Internal Communication and the Organizational Climate in the Public Sector]. *Comuni@cción* 9 (1). 25-34. <https://n9.cl/xighj>
- Díaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. [Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work]. *Contaduría y Administración*. 63 (4). 1-14. <https://n9.cl/6a2mq>

- Flórez, L. D., & Mora, E. A., (2019). Análisis del clima y cultura organizacional en el Hospital de Tabio. [Analysis of the climate and organizational culture at Hospital de Tabio]. *Revista Científica Fundación Universitaria Monserrate-Unimonserrte Hojas y Hablas*. (18). 100-111. <https://n9.cl/vhodb>
- Fuentes, C. D., Cabrera, X., & Callejas, J.C. (2021). Estrategia gerencial de Clima Organizacional en el servicio de neurocirugía del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. [Management strategy of Organizational Climate in the neurosurgery service of the Almanzor Aguinaga Asenjo Hospital]. *REV Epistemía*. 5 (1). <https://n9.cl/wnjph>
- Lapo, M., & Bustamante, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Pro social de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. [Incidence of the Organizational Climate and Labor Attitudes in the Pro-social Behavior of Health Professionals in Guayas Ecuador]. *Información Tecnológica*. 29 (5). 245-258. <https://n9.cl/yp4a3>
- Martínez, E., Molina, J. F., & Parada, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. [Organizational Climate: case study in a Health Center of the first level of care Morelos Mexico]. *Horizonte Sanitario*. 18 (8). 347-356. <https://n9.cl/wtqq2>
- Olivera, Y. J., Leiva, L. L., & Napán. A. C.(2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. [Organizational climate and its influence on the work performance of workers]. *Revista Científica de la UCSA*. 8 (2). 3-12. <https://n9.cl/ojckq>
- Sánchez, I., Cabello, Y., & Espino, Z. (2018). El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris del municipio de Santiago de Cuba. [The organizational climate of the Fe Dora Beris stomatology clinic in the municipality of Santiago de Cuba]. *Correo Científico Médico de Holguín*. (2). 225-237. <https://n9.cl/pg6t8>

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.

Rocío Janneth Moreira-Jiménez; 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/>).