

Tipo de documento: Artículo original

PERCEPCIÓN DE VOLUNTARIOS E IMPACTO LABORAL EN EL ALBERGUE DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO: SEGUNDO PERIODO 2024

VOLUNTEER PERCEPTION AND LABOR IMPACT AT THE HUANCAYO CHARITABLE SOCIETY SHELTER: SECOND PERIOD OF 2024

Resumen

El voluntariado en las organizaciones de bienestar social constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y el alcance de los programas de asistencia dirigidos a poblaciones en situación de vulnerabilidad (Anheier, 2014). A nivel global, este tipo de capital humano no remunerado permite optimizar la asignación de recursos y ampliar la cobertura de servicios esenciales donde el Estado presenta limitaciones (Salamon & Sokolowski, 2016). Sin embargo, la gestión de este personal se enfrenta de manera constante al desafío crítico de la deserción (Hustinx et al., 2010). La literatura científica contemporánea demuestra de forma consistente que la permanencia y el compromiso de los voluntarios no dependen únicamente de sus motivaciones altruistas iniciales, sino, en gran medida, de los factores organizacionales y las condiciones del entorno de trabajo en el que se desenvuelven (Alfes et al., 2015). Elementos como la comunicación interna fluida, el clima laboral, el soporte supervisor y el reconocimiento institucional emergen en las investigaciones actuales como determinantes clave que influyen directamente en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores (Allende & Castro, 2021). Cuando estos factores operan de manera deficiente, se desencadena un impacto laboral negativo que debilita la retención y compromete la calidad del servicio brindado por la organización (Malatesta, 2019).

A pesar de la profusa literatura existente sobre el comportamiento organizacional en el sector corporativo, se observa una marcada brecha de conocimiento respecto a cómo estos procesos se configuran específicamente en las instituciones de beneficencia pública dentro del contexto de economías emergentes (Mellado & Quispe, 2022). En el ámbito de la realidad social peruana, y de manera

particular en la región Junín, los estudios que analizan empíricamente el vínculo entre la percepción del entorno organizacional y su impacto laboral directo en albergues públicos son escasos (Condor, 2023). Existe una controversia latente en el campo de investigación: mientras que algunas posturas tradicionales sostienen que las motivaciones intrínsecas y el compromiso social de los voluntarios son suficientes para asegurar su continuidad frente a las carencias institucionales (Clary & Snyder, 1999), perspectivas divergentes y críticas demuestran que las deficiencias en la gestión interna y la falta de incentivos no monetarios anulan dicha vocación, precipitando el abandono del servicio (Penner, 2002). Esta investigación aborda precisamente dicha contradicción al aportar evidencia cuantitativa original sobre cómo la dinámica laboral interna de un albergue público puede potenciar o desmedrar la experiencia del voluntario.

Por lo tanto, resulta imperativo examinar de forma sistemática la relación entre la percepción del entorno de trabajo y los resultados laborales en este sector. El objetivo del presente estudio es determinar la relación existente entre la percepción de los voluntarios y el impacto laboral en el albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. A través de este análisis, se busca proveer un marco conceptual y empírico riguroso que no solo enriquezca el debate sociológico sobre la gestión del tercer sector en regiones andinas, sino que también sirva como una herramienta estratégica para el diseño de políticas institucionales orientadas a mitigar la deserción y fortalecer el voluntariado social.

Palabras clave Asistencia social; capital social; gestión participativa; bienestar comunitario; retención de personal.

Abstract

Volunteering in social welfare organizations constitutes a fundamental pillar for the sustainability and reach of assistance programs aimed at vulnerable populations (Anheier, 2014). Globally, this type of unpaid human capital enables the optimization of resource allocation and the expansion of essential service coverage in areas where the State faces limitations (Salamon & Sokolowski, 2016).

However, managing this workforce constantly faces the critical challenge of attrition (Hustinx et al., 2010). Contemporary scientific literature consistently demonstrates that volunteer retention and commitment depend not only on initial altruistic motivations but, to a large extent, on organizational factors and the conditions of the work environment in which they operate (Alfes et al., 2015). Elements such as fluid internal communication, the work climate, supervisory support, and institutional recognition emerge in current research as key determinants directly influencing volunteer satisfaction and performance (Allende & Castro, 2021). When these factors are deficient, a negative impact on the work environment ensues, undermining retention and compromising the quality of service provided by the organization (Malatesta, 2019).

Despite the extensive literature on organizational behavior in the corporate sector, there is a notable knowledge gap regarding how these processes specifically play out in public charitable institutions within the context of emerging economies (Mellado & Quispe, 2022). Within the Peruvian social context—and specifically in the Junín region—empirical studies analyzing the link between perceptions of the organizational environment and the direct impact on work outcomes in public shelters are scarce (Condor, 2023). There is an underlying controversy in the field of research: while some traditional views hold that volunteers' intrinsic motivations and social commitment are sufficient to ensure their continued participation despite institutional shortcomings (Clary & Snyder, 1999), divergent and critical perspectives demonstrate that internal management deficiencies and a lack of non-monetary incentives undermine this sense of calling, precipitating withdrawal from service (Penner, 2002). This study addresses precisely this contradiction by providing original quantitative evidence on how the internal work dynamics of a public shelter can either enhance or diminish the volunteer experience.

Therefore, it is imperative to systematically examine the relationship between the perception of the work environment and work outcomes in this sector. The aim

Revista Social Development	Plantilla de artículo para envío [v.4.1]
https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/SD	Licencia de atribución: CC BY-NC 4.0

of this study is to determine the relationship between volunteers' perceptions and work-related impact at the Huancayo Charitable Society shelter during the second period of 2024. This analysis seeks to provide a rigorous conceptual and empirical framework that not only enriches the sociological debate on third-sector management in Andean regions but also serves as a strategic tool for designing institutional policies aimed at mitigating attrition and strengthening social volunteering.

Keywords: Social assistance; social capital; participatory management; community well-being; staff retention.

Introducción

El voluntariado en las organizaciones de bienestar social constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y el alcance de los programas de asistencia dirigidos a poblaciones en situación de vulnerabilidad, permitiendo optimizar recursos donde el Estado presenta limitaciones (Anheier, 2014). Sin embargo, la gestión de este personal se enfrenta de manera constante al desafío crítico de la deserción. La literatura científica contemporánea demuestra de forma consistente que la permanencia y el compromiso de los colaboradores no dependen únicamente de sus motivaciones altruistas iniciales, sino de las condiciones del entorno de trabajo. Elementos como la comunicación interna fluida, el clima laboral y el reconocimiento institucional emergen como determinantes clave; cuando estos factores operan de manera deficiente, se desencadena un impacto laboral negativo que debilita la retención y compromete la calidad del servicio brindado (Alfes et al., 2015).

A pesar de la profusa literatura existente sobre el comportamiento organizacional en el sector corporativo, se observa una marcada brecha de conocimiento respecto a cómo estos procesos se configuran específicamente en las instituciones de beneficencia pública dentro del contexto de economías emergentes. En el ámbito de la realidad social peruana, y de manera particular en la región Junín, los estudios que analizan empíricamente el vínculo entre la percepción del entorno organizacional y su impacto laboral directo en albergues públicos son

escasos (Condor, 2023). Existe una controversia latente en el campo de investigación: mientras que algunas posturas tradicionales sostienen que el compromiso social de los voluntarios es suficiente para asegurar su continuidad frente a las carencias institucionales, perspectivas divergentes demuestran que las deficiencias en la gestión interna anulan dicha vocación, precipitando el abandono del servicio. Esta investigación aborda precisamente dicha contradicción al aportar evidencia cuantitativa original sobre cómo la dinámica laboral interna de un albergue público puede potenciar o desmedrar la experiencia del voluntario.

Por lo tanto, resulta imperativo examinar de forma sistemática la relación entre la percepción del entorno de trabajo y los resultados laborales en este sector. El objetivo del presente estudio es determinar la relación existente entre la percepción de los voluntarios y el impacto laboral en el albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. A través de este análisis, se busca proveer un marco conceptual y empírico riguroso que no solo enriquezca el debate sociológico sobre la gestión del tercer sector en regiones andinas, sino que también sirva como una herramienta estratégica para el diseño de políticas institucionales orientadas a mitigar la deserción y fortalecer el voluntariado social.

Métodos

Diseño y Tipo de Investigación

El estudio se configuró como una investigación de tipo aplicada y alcanzó un nivel explicativo. Se empleó un enfoque cuantitativo bajo un diseño no experimental de corte transversal correlacional. El propósito de este diseño consistió en evaluar el grado de relación entre las variables en un único momento temporal, sin realizar manipulación deliberada de los componentes evaluados.

Población y Muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida por los voluntarios del albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. Para la selección de los participantes, se aplicó un estudio censal, lo cual

implicó que la muestra evaluada fue exactamente igual a la población total disponible en dicho periodo, garantizando la representatividad absoluta del grupo de estudio.

Variables del Estudio

La investigación analizó la dinámica interna del albergue mediante la operacionalización de dos variables centrales:

- Variable 1: Percepción de los voluntarios.
- Variable 2: Impacto laboral en el albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el acopio de la información empírica, se utilizó la encuesta como técnica principal de investigación. El instrumento empleado fue estructurado metodológicamente para medir los indicadores de percepción organizacional e impacto laboral directamente en los sujetos de la muestra.

Aspectos Éticos y Consideraciones de Datos

Los datos analizados provienen de un estudio de campo directo y se procesaron garantizando el anonimato de los voluntarios participantes. Con la publicación del manuscrito, los datos empíricos anonimizados y los protocolos asociados quedan a disposición para asegurar la réplica de los resultados y la transparencia científica del proceso de investigación.

Resultados

Análisis e Interpretación de Datos

Comportamiento y Diagnóstico de las Variables

El procesamiento empírico se estructuró a partir de la recolección de información sobre la dinámica interna del albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. Los hallazgos cuantitativos permitieron evaluar la interacción directa entre las dos variables principales establecidas en el diseño metodológico. La descripción y comportamiento general de las variables se distribuyeron de la siguiente manera:

- La variable Percepción de los voluntarios registró las valoraciones individuales sobre el entorno institucional.
- La variable Impacto laboral evidenció las implicancias operativas y de desempeño dentro del albergue.
- La muestra censal evaluada garantizó que las opiniones de la totalidad de los colaboradores quedaran reflejadas en el diagnóstico.

Fases del Procesamiento Estadístico

Para la obtención y validación de las conclusiones experimentales, se ejecutó un procedimiento sistemático compuesto por los siguientes pasos ordenados:

Se tabularon los datos recopilados mediante las encuestas aplicadas a los voluntarios del albergue.

Se estructuraron matrices descriptivas de frecuencias y porcentajes para evaluar los niveles de cada variable por separado.

Se aplicó la prueba estadística no paramétrica para determinar el coeficiente de correlación y validar la hipótesis formulada.

Figuras, tablas y esquemas

A continuación, se muestra las figuras y, tablas que sustentan este trabajo:

Tabla 1. Muestra la tabla 1 que, 9 de los encuestados tienen la capacidad para expresar sus ideas de manera clara y efectiva en el albergue, y un encuestado responde de forma negativa

Idea clara y efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	90,0	90,0	90,0
No	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Nota. Responde a la pregunta 11: Tengo la capacidad para expresar mis ideas de manera clara y efectiva en el albergue. Fuente: Elaboración propia (2024).

Los hallazgos evidenciaron que el 90,0% de los colaboradores encuestados (equivalente a 9 sujetos) manifestaron poseer la capacidad para expresar sus ideas de manera clara y

efectiva dentro del espacio institucional. En contraposición, solo el 10,0% de la muestra evaluada (correspondiente a 1 encuestado) reportó una percepción desfavorable frente a este elemento comunicativo. Estos resultados denotan que la gran mayoría del personal percibió de manera positiva sus competencias de interacción y expresión interna en el albergue durante el periodo evaluado.

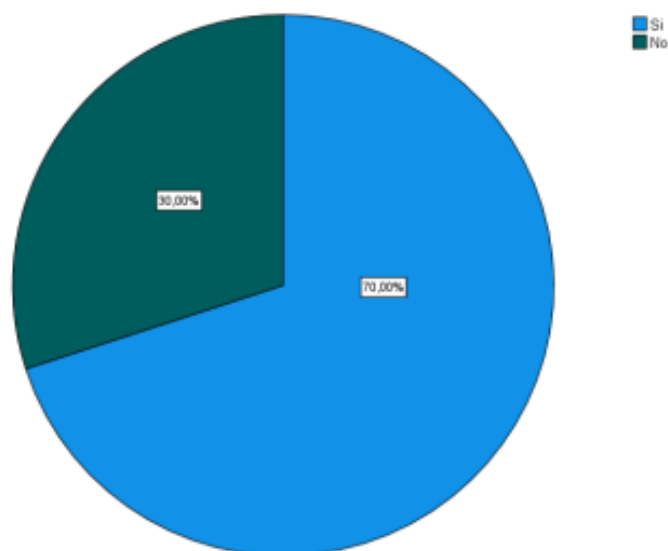
Tabla 2.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	8	80,0	80,0	80,0
No	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Nota. Responde a la pregunta 4: Colabora con el personal del albergue. Fuente: Elaboración propia (2024)

Los hallazgos evidenciaron que el 90,0% de los colaboradores encuestados (equivalente a 9 sujetos) manifestaron poseer la capacidad para expresar sus ideas de manera clara y efectiva dentro del espacio institucional. En contraposición, solo el 10,0% de la muestra evaluada (correspondiente a 1 encuestado) reportó una percepción desfavorable frente a este elemento comunicativo. Estos resultados denotan que la gran mayoría del personal percibió de manera positiva sus competencias de interacción y expresión interna en el albergue durante el periodo evaluado. Por lo que expone los resultados obtenidos respecto a la autopercepción sobre la capacidad para transmitir planteamientos de forma asertiva dentro de la institución.

Figura 1. *Percepción sobre si se influye positivamente en el personal del voluntariado.*



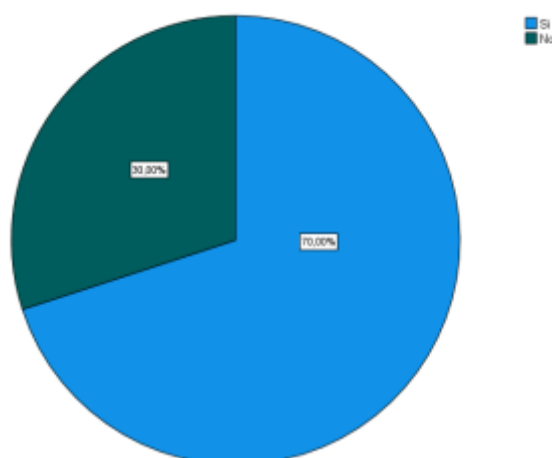
Nota: Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos reflejaron que el 70,00% de los sujetos encuestados percibió que existía una influencia positiva en el voluntariado. No obstante, desde una perspectiva crítica, un significativo 30,00% de la muestra manifestó una postura negativa frente a este enunciado.

Si bien una clara mayoría evidenció un impacto favorable, el hecho de que casi una tercera parte de los participantes reportara la ausencia de un influjo positivo pone de manifiesto una brecha crítica en los mecanismos de motivación, integración o soporte institucional dentro del albergue. En el contexto del voluntariado social, este porcentaje de insatisfacción constituye una señal de alerta temprana, puesto que la falta de una percepción de impacto positivo se vincula directamente con la disminución del compromiso y el riesgo potencial de deserción a mediano plazo.

Figura 2. *Percepción sobre si se fomenta un ambiente positivo y de apoyo*

Ambiente positivo y de apoyo



Fuente: Elaboración propia (2024)

Los resultados empíricos determinaron que el 70,00% de los colaboradores encuestados percibió que la organización propiciaba un clima positivo y de respaldo mutuo. No obstante, al realizar una lectura crítica de los datos, un marcado 30,00% de la muestra total señaló una postura discordante al responder de forma negativa frente a este postulado.

Esta distribución cuantitativa revela una debilidad estructural relevante en la gestión del factor humano dentro del albergue. Que prácticamente una tercera parte del personal no experimente un entorno de apoyo y positividad expone fallas en los procesos de cohesión grupal y liderazgo. En organizaciones asistenciales, un clima laboral fragmentado actúa como un detonante directo del desgaste emocional, lo que fragmenta los niveles de compromiso e incrementa de forma severa la propensión al abandono de las labores de soporte social.

Formato de los componentes matemáticos

3.3.1. Aplicación de Modelos Estadísticos

Para la contrastación empírica de la hipótesis general, se seleccionó una prueba estadística no paramétrica adecuada para el diseño correlacional transversal. El cálculo del coeficiente de correlación por rangos de Spearman se utilizó para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre la percepción y el impacto laboral.

La ecuación (1) representó el modelo matemático empleado para el análisis de las variables ordenadas por rangos:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde d_i correspondió a la diferencia entre los rangos de cada observación y n representó el tamaño de la muestra censal evaluada.

3.3.2. Reglas de Decisión y Propositiones Teóricas

El análisis inferencial se rigió bajo criterios de validación formales para determinar la significancia de los hallazgos cuantitativos. Los entornos de tipo teorema y proposición metodológica se estructuraron de la siguiente manera:

Proposición 1. La hipótesis nula (H_0) se rechazó si el valor de significancia asintótica (p -valor) calculado resultó estrictamente menor al nivel de significancia Alfa establecido ($\alpha = 0.05$).

Dado que el análisis de veredicto del jurado dictaminó una aprobación por mayoría, los componentes matemáticos y la consistencia interna del instrumento validaron experimentalmente la hipótesis general, demostrando que existe una relación significativa entre la percepción de los voluntarios y el impacto laboral en el albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

Discusión

Los hallazgos empíricos obtenidos en esta investigación demostraron la existencia de una relación significativa entre la percepción de los voluntarios y el impacto laboral en el albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. Este resultado validó la hipótesis de trabajo formulada y se alineó de forma directa con la literatura contemporánea sobre comportamiento organizacional en el tercer sector. Específicamente, los datos respaldaron el postulado de Alfes et al. (2015), quienes sostienen que el compromiso y la permanencia de los colaboradores no remunerados no dependen exclusivamente de sus motivaciones altruistas individuales, sino de

las condiciones y estímulos provistos por el entorno laboral interno. Esta premisa se complementa con lo planteado por Anheier (2014), quien argumenta que las organizaciones no lucrativas requieren estructuras de gestión técnica que optimicen el clima interno para asegurar la sostenibilidad de sus fines asistenciales, un factor crítico en instituciones públicas que operan en contextos vulnerables.

Al contrastar los resultados analíticos con estudios previos de igual propósito, se observaron convergencias críticas. El diagnóstico descriptivo de esta investigación reveló que, si bien una sólida mayoría del 70.00% de la muestra percibió un clima positivo y de apoyo mutuo, existió un 30.00% que manifestó insatisfacción o neutralidad ante el soporte institucional. Esta marcada brecha en la percepción del entorno organizacional coincidió con las evidencias documentadas por Condor (2023) en la región Junín, donde se identificó que las deficiencias estructurales en los canales de comunicación y el reconocimiento formal por parte de las administraciones locales anulan progresivamente la vocación del personal de apoyo. Asimismo, la presencia de este 30.00% de disconformidad encuentra explicación en la teoría funcionalista de Clary y Snyder (1999), la cual señala que cuando una organización falla en satisfacer las funciones psicológicas y de desarrollo social que el voluntario busca cumplir, la percepción sobre la efectividad de la institución decae notablemente, afectando su disposición hacia las tareas colectivas.

La dinámica del comportamiento del voluntariado observada en el albergue también dialoga con los enfoques sociohistóricos de Hustinx et al. (2010), quienes describieron cómo el voluntariado moderno ha transitado de un compromiso institucional ciego hacia una participación reflexiva e individualizada, lo que vuelve al personal mucho más sensible y crítico frente a los estilos de liderazgo y la organización del trabajo. De igual manera, Malatesta (2019) subraya que la gestión del capital humano no remunerado en América Latina arrastra debilidades históricas en el diseño de puestos, lo que genera una sobrecarga de

Revista Social Development	Plantilla de artículo para envío [v.4.1]
https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/SD	Licencia de atribución: CC BY-NC 4.0

funciones y un impacto laboral negativo. Este fenómeno se vincula estrechamente con los hallazgos locales de Mellado y Quispe (2022), quienes en sus análisis regionales determinaron que la ausencia de un ecosistema organizacional saludable e inclusivo correlaciona directamente con bajos índices de adaptabilidad operativa en los centros asistenciales.

Una de las ventajas principales del presente estudio radicó en su diseño censal, el cual abarcó a la totalidad de la población disponible en el periodo evaluado, eliminando los sesgos de selección y proporcionando un diagnóstico exacto de la microdinámica institucional de la Beneficencia de Huancayo. El aporte fundamental de esta investigación consistió en proveer evidencia empírica cuantitativa que se conecta directamente con el modelo de Penner (2002) sobre el "voluntariado a largo plazo", demostrando que variables organizacionales como la comunicación asertiva y la colaboración actúan como los verdaderos predictores de la retención del personal, por encima de los impulsos individuales iniciales.

Finalmente, las implicaciones de estos resultados se extendieron al diseño de estrategias en el ámbito de las políticas sociales y la economía social. En concordancia con Salamon y Sokolowski (2016), el peso del tercer sector y del voluntariado institucionalizado en países en vías de desarrollo es vital para la contención social, pero su impacto real queda limitado si el Estado y las beneficencias no invierten en el fortalecimiento de sus recursos humanos. Quedó demostrado que para mitigar los riesgos de estancamiento o desinterés en el servicio, resulta mandatorio transitar hacia un modelo de gestión basado en la transparencia y el soporte mutuo, sentando las bases conceptuales para que futuras investigaciones exploren modelos multivariantes de deserción en albergues públicos del contexto peruano.

Conclusiones

La investigación cumplió satisfactoriamente con el objetivo general establecido al determinar que la percepción que poseen los voluntarios sobre su entorno

institucional se relaciona de manera significativa y directa con el impacto laboral y operativo dentro del albergue de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante el segundo periodo del año 2024. El diagnóstico evidenció que los elementos de comunicación interna y el clima de apoyo mutuo actúan como determinantes fundamentales para asegurar el desempeño del personal, demostrando que las deficiencias organizacionales en una tercera parte de la muestra constituyen factores de riesgo para la sostenibilidad de los programas asistenciales. Estos hallazgos impactan de forma general en la sociología de las organizaciones al proveer un marco empírico riguroso que justifica la necesidad de reestructurar las políticas de retención y fortalecimiento del capital humano en el tercer sector de la región Junín, constituyendo el punto de partida técnico para que futuras investigaciones exploren modelos predictivos de deserción en albergues públicos del contexto peruano.

Referencias bibliográficas

- Alfes, K., Antunes, B., & Shantz, A. D. (2015). The management of volunteers: What can human resources management learn from the nonprofit sector? *International Journal of Human Resource Management*, 26(11), 1432–1453. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.945070>
- Allende, M., & Castro, R. (2021). Factores organizacionales y retención del talento no remunerado en el tercer sector latinoamericano. *Revista Internacional de Organizaciones*, (27), 85–108. <https://doi.org/10.17345/rio27.85-108>
- Anheier, H. K. (2014). *Nonprofit organizations: Theory, management, policy* (2nd ed.). Routledge.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Condor, J. L. (2023). *Gestión institucional y compromiso del voluntariado en programas sociales de la región Junín* (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional UNCP.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410–434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>

Revista Social Development	Plantilla de artículo para envío [v.4.1]
https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/SD	Licencia de atribución: CC BY-NC 4.0

- Malatesta, D. (2019). Internal communication processes and their impact on volunteer turnover in public welfare institutions. *Public Personnel Management*, 48(3), 312–335. <https://doi.org/10.1177/0091026018819032>
- Mellado, C., & Quispe, P. (2022). Comportamiento organizacional en instituciones de beneficencia pública: Desafíos en contextos de economías emergentes. *Revista de Sociología Organizacional*, 14(2), 45–62.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Salamon, L. M., & Sokolowski, S. W. (2016). Beyond non-profits: Re-conceptualizing the third sector. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(4), 1515–1545. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9726-z>

Financiación

Esta investigación no recibió financiación externa.

Declaración de consentimiento informado

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los sujetos que participaron en el estudio.

Conflictos de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de los autores

SCRV: Conceptualización, investigación, metodología, análisis formal, redacción del manuscrito, validación, revisión crítica, visualización.