SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2023; 1:73
doi: 10.56294/piii202373

Categoría: Congreso de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2023

ORIGINAL

Benefits of the Emotional Salary

Beneficios del Salario Emocional

Eileen Katherine Enciso Ojeda[1]

[1]Corporación Unificada Nacional de Educación Superior. Bogotá, Colombia.

Citar como: Enciso Ojeda EK. Emotional Salary. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2023; 1:73. https://doi.org/10.56294/piii202373

Recibido: 26-07-2023 **Revisado:** 02-10-2023 **Aceptado:** 04-12-2023 **Publicado:** 05-12-2023

Editor: Rafael Romero-Carazas

ABSTRACT

Emotional salary is defined as the well-being and satisfaction that employees receive beyond their monetary salary. This concept encompasses personal development, recognition and social benefits that employees can receive in their work environment. We can say that emotional salary can go beyond mere economic well-being to recognize employees as whole beings, valuing their contributions and promoting its integral development. It can be argued that, by providing benefits such as professional development, work flexibility, recognition and a positive work environment, a strong emotional salary can lead to greater productivity and creativity as employees feel more motivated and engaged in their work. These benefits strengthen, generating a feeling of belonging and motivation. In addition, long-term commitment is promoted, as employees see a promising future in the company. Consequently, emotional salary encourages employee loyalty and motivates them to contribute actively and positively to the company's success.
The benefits of emotional salary can also include intangible aspects, such as public recognition by managers, the possibility of participating in decision-making or in important projects for the company. These benefits contribute to creating a good work environment since employees feel that they can give their best, which in turn can translate into greater talent retention and a better corporate image.

Keywords: Commitment; Motivation Satisfaction; Wellbeing.

RESUMEN

El salario emocional se define como el bienestar y la satisfacción que los empleados reciben más allá de su salario monetario. Este concepto abarca el desarrollo personal, los reconocimientos y los beneficios sociales que pueden recibir los empleados en su entorno laboral, podemos decir que ell salario emocional puede superar el mero bienestar económico para reconocer a los empleados como seres íntegros, valorando sus contribuciones y fomentando su desarrollo integral. Se puede afirmar que, al proporcionar beneficios como desarrollo profesional, Flexibilidad laboral, reconocimiento y un ambiente laboral positivo, un sólido salario emocional puede conducir a una mayor productividad y creatividad dado que los empleados se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo. Estos

© Autor(es); 2023. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia *Creative Commons* (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada.

beneficios fortalecen generando un sentimiento de pertenencia y motivación. Además, se promueve el compromiso a largo plazo, ya que los empleados ven un futuro prometedor en la empresa. En consecuencia, el salario emocional incentiva la lealtad de los empleados y los motiva a contribuir de manera activa y positiva al éxito de la empresa.
Los beneficios del salario emocional también pueden incluir aspectos intangibles, como el reconocimiento público por parte de directivos, la posibilidad de participar en toma de decisiones o en proyectos importantes para la empresa. Estos beneficios contribuyen a crear un buen ambiente laboral ya que los empleados se sienten que pueden dar lo mejor de si mismos lo que a su vez puede traducirse en una mayor retención de talento y una mejor imagen corporativa.

Palabras clave: Bienestar; Compromiso Motivación; Satisfacción.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la valoración del salario emocional ha adquirido una importancia significativa en el ámbito empresarial, según (Puyal,2016).El salario emocional, clave para reducir el estrés ya que va más allá de la compensación económica se enfoca en reconocer y valorar aspectos esenciales de la experiencia laboral que impactan directamente en el bienestar emocional y la satisfacción de los empleados según (Jiménez, 2021). Al fomentar el bienestar emocional y la satisfacción de los empleados, las empresas pueden crear un entorno laboral más positivo y enriquecedor, eso hace que el empleado se motive a realizar su actividad laboral, según (Erazo, & Riaño, 2021). "Un trabajador feliz es un trabajador satisfecho" lo cual se traduce en un mayor compromiso, ayuda a la mejora de la productividad, fomento de la creatividad y una mayor retención del talento. Según (Pomores, 2016). Si una empresa es afectiva, es más fácil que pueda ser una empresa efectiva.

Valorar a los empleados como individuos completos, ofrecerles beneficios que fomenten su desarrollo personal y profesional puede construir relaciones más sólidas y duraderas con el personal según (Martin,2017). Busco saber que

factores satisfacen al empleado para poder incrementar la productividad según (Zapata Pflucker, 2019). Puede contribuir al éxito a largo plazo de la organización, el éxito de las empresas es el reflejo de la actitud y motivación de sus colaboradores, existe evidencia empírica que demuestra que el dinero ya no es considerado el principal impulsor del desempeño de los empleados, es decir que el empleado valorara el sueldo que percibe a cambio de sus servicios siempre y cuando venga de la mano de alguna formación continua que se apatrocinada por la empresa, según (Marín, 2021). Las empresas deben adaptarse a las necesidades individuales de los empleados para aportar satisfactores emocionales, físicos y materiales así demostrar una oportunidad para el desarrollo humano (Padilla, 2013). Mejorando su satisfacción y compromiso, lo cual puede resultar en una mayor productividad y un ambiente laboral positivo, también conocido como "felicidad organizacional" según (Trías, de Bes & Rovira, 2010). Ofrecer un salario emocional competitivo que incluya reconocimientos, oportunidades de desarrollo personal y la posibilidad de contribuir a una causa significativa en la empresa se ha convertido en un componente fundamental en la gestión moderna de recursos humanos en Colombia. Según (Peña Guillen, 2020). Este enfoque reconoce que los empleados valoran no solo la compensación monetaria ya que los estudios demuestran que factores monetarios no es la razón más importante para que una persona acepte o deje un trabajo. Según (Suárez Gómez, 2020). También aquellos aspectos intangibles que impactan directamente en su bienestar emocional y satisfacción laboral ya que es el principal medio para la obtención de ingresos y cubrir las necesidades básicas del mismo, pero en realidad no es la única razón por la que el empleado permanece en su trabajo. Según (Suárez, 2018). Es así como existen empresas que han implementado el salario emocional y han sido categorizadas como "empresas felices", según

(Restrepo Arango, 2019), "felicidad en las organizaciones “ el trabajo se valore por los objetivos y los resultados del colaborador no solo por premiar su permanencia en sus labores, es garantizar un buen rendimiento no se trata que el colaborar trabaje menos sino en óptimas condiciones de acuerdo con (Cota y Rivera,2017).menciona que si una empresa desea mejorar sus procesos y ser más competitiva, debe invertir en sus colaboradores, en diferentes aspectos como: Capacitarlo servirá para formar lideres y mejorar la comunicación entre el personal, destacar sus destrezas y aptitudes al momento de su actividad en el entorno laboral. Según (Claver, 2018).Se hace la invitación a la creatividad, a desarrollar esquemas de trabajo que tengan en el centro a las personas, un mensaje claro para que seamos capaces de entender a los demás según (Pérez, 2018).Es importante tener claro que el salario y la psicología emocional están íntimamente ligados, esta afirmación se apoya en que ambas buscan entender el bienestar, la alegría y la satisfacción según (Martínez, 2019).También abordan desde un nivel individual los rasgos positivos de las personas como la capacidad de amar, vocación, valentía, habilidades interpersonales, la perseverancia, la sabiduría, la espiritualidad, el talento etc. Según (Delgado & Vanegas, 2013). Las empresas evolucionen dentro de la gestión administrativa al implementar modelos que, de factores motivacionales para sus colaboradores, teniendo en cuenta la importancia de los logros del empleado en la empresa. de acuerdo con (Palaci 2004), uno de los aspectos determinantes del comportamiento humano es la motivación, "las personas poseen un deseo innato de autorrealización con el fin de llegar a ser lo que quieren; así mismo, cuentan con la capacidad para seguir sus metas de manera autónoma si se encuentran en un ambiente adecuado" según (Arciniegas, 2018). Una vez que el empleado se encuentra plenamente satisfecho de sus necesidades primarias refleja un incremento en su responsabilidad hacia la empresa, mientras que la empresa gana efectividad, eficacia y productividad, así como mejoras en la lealtad moral y compromiso hacia la fuerza de trabajo, además de ser un instrumento de retención y atracción de talento, Según (Cervantes, 2005). Señala que el valor del empleado debe medirse a través de su rendimiento y del valor que aporta a la compañía y no sobre las horas de presencia en la oficina. Puesto que, al encontrarnos en un entorno económico y empresarial en constante cambio e incertidumbre, las empresas deben dotarse de una organización más flexible, al ser, dicha flexibilidad, un elemento clave que determinará la competitividad de la empresa y una política de doble sentido, ya que con ello se mejora la conciliación de la vida personal y laboral del empleado, así como Para (Villanueva 2010), el dinero o salario deja de ser la clave de todas las satisfacciones y adquiere importancia otro tipo de incentivos llamados inmateriales, entre los que se tiene: ambiente de trabajo agradable, sistema de sugerencias, atención personal a cada empleado, competencia dentro de la empresa.

En los últimos años en las empresas se han implementado diferentes actividades orientadas al bienestar de los empleados según, (Amar, E. 2018). Sin embargo, los resultados, aunque en la mayoría suelen ser aceptables dentro de los indicadores de medición, estos han revelado necesidades de bienestar y compensación no salarial que permiten poner en marcha planes y programas de bienestar y motivación según (Ariza, J, 2016). Entender por qué las necesidades del ser humano se contemplan como el factor determinante para la productividad y su relación con la búsqueda de bienestar, proyección autorrealización y calidad; según (Cortés, R. 2009). Desde esta perspectiva poder crear un modelo personalizado en términos de posicionamiento y diseño de estrategias para conocer mejor al empleado, en cuanto a sus necesidades insatisfechas por ende generar una mayor fidelidad hacia las empresas, según (Espinosa, L. 2007). Se debe tener un equilibrio entre el salario emocional y el económico, puesto que un salario emocional alto nunca se puede compensar un salario económico bajo “y es que no hay más improductivo que un empleado infeliz” según (Gómez, M. 2005). Finamente los beneficios del salario emocional, son importantes ya que puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la retención del talento en las empresas según (Mendoza, J. 1996). Al reconocer y recompensar emocionalmente a los empleados, las empresas pueden mejorar el ambiente laboral, fomentar relaciones positivas entre colegas y fortalecer la lealtad hacia la empresa.

METODOLOGIA

Se desarrollo con base a una investigación descriptiva de los beneficios del salió emocional en las empresas de Colombia, según (Ortega, P. 1991). la consulta a fuentes secundarias sobre el tema y respecto a los factores del macroentorno que pueden afectar de u otra manera, la aplicación del mismo, dado que el salario emocional no es un concepto muy difundido en nuestro país, que hace algunos años se reconoce como tal en las empresas, teniendo en cuenta que la retribución económica deja de ser un elemento principal al momento de seleccionar un puesto de trabajo según (Londoño, E. 2000).es importante que la empresa destaque los aspectos de tipo humanitario, los empleados cada vez más valoran la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo y las medidas de conciliación de la vida personal.

En esta investigación se analizó la literatura sobre el salario emocional y su impacto en el desempeño laboral y los beneficios a sus empleados, según (Smith, J. 2018). Fundamentó en la relevancia del salario emocional para mejorar la satisfacción laboral según (Núñez, C. 1993). Se realizó una revisión de los estudios previos que abordan el concepto de salario emocional y sus beneficios.

Finalmente, se realizaron conclusiones basadas en la evidencia recopilada destacando la importancia de los beneficios del salario emocional según (Ochoa, M. 1992). Como una herramienta efectiva para mejorar el compromiso y la productividad de los empleados, así como promover un ambiente laboral saludable y una mayor retención de talento en las empresas.

RESULTADOS

Satisfacción Laboral

Es un estado emocional positivo que experimenta un trabajo en relación con su actividad en la empresa, según (Rojas, D. 1982). Es clave pata la productividad, la retención del talento y el bienestar general de los empleados, según (Ruiz, M, 1981). Los empleados deben sentirse capacitados y desafiados en su trabajo, y que sus habilidades y talentos sean reconocidos y utilizados en la empresa de acuerdo con (Torres, G. 1978). Los empleados perciben que la empresa se preocupa por su bienestar emocional pueden estar más inclinados a permanecer en la organización a largo plazo, lo que puede reducir los costos asociados con la rotación de personal, según (Ríos, A. 1984). La posibilidad de aprender y desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa es un factor importante para la satisfacción laboral finalmente para (Rocco, M. T 2009). Es muy común encontrar en las organizaciones una comunicación deficiente respecto a las compensaciones que se ofrecen a los colaboradores. Es muy común ver que el trabajador sólo percibe un salario neto como única compensación, por ello es importante saber que se incluye dentro de cada concepto

Aumento del Compromiso

En las empresas el reconocimiento y la valoración de los empleados como seres intangibles pueden llevar a un mayor compromiso con el trabajo, según (Adams, 1965).Es consistente con la teoría la equidad en el trabajo cuando los empleados perciben un trato justo y equitativo están motivados para contribuir al éxito de la empresa, según (Carvajal, M. 2012).El compromiso de los empleados es un hallazgo importante que destaca la importancia de este concepto en el bienestar de ellos, ya que según (Bohórquez Rodríguez, L. D. 2023).Al implementar políticas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como la flexibilidad horaria o el teletrabajo y así aumentar el compromiso, según Soler (2016) menciona que actualmente, las nuevas generaciones buscan establecer en empresas que impulsen el desarrollo profesional y personal " El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores", un salario alto ya no garantiza un optimo desempeño en su actividad laboral.

https://doi.org/10.56294/piii202372

Reducción de Ausentismo

Se puede decir que los empleados que reciben beneficios emocionales por parte de la empresa son menos propensos a faltar a su actividad laboral, ya que, según Rodríguez (Gómez, A. M. 2020). El rendimiento y recompensar el buen trabajo de los empleados les motiva y les hace sentir que su trabajo es importante, según (Alvira Domínguez R. 2019). Un menor ausentismo mejora el ambiente laboral y la moral de los empleados. (Según Guzmán, D. 2003). Si se implementa un programa de reconocimiento que premia a los empleados por su buen desempeño con días libres adicionales, bonos o experiencias especiales. Esto ha logrado una reducción del ausentismo del 15 %.

Mejora del Clima Laboral

Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la colaboración y la comunicación abierta, según (García Galera, J. L. 2017). Al mejorar las relaciones entre compañeros y promover la colaboración en equipo., se sienten valorados y reconocidos en el trabajo, tienden a ser más motivados y comprometidos, lo que puede generar un ambiente laboral más armonioso y productivo, según (Rodríguez Gómez & López Ortiz, 2023). Es importante porque reconoce las necesidades emociónales y psicológicas de los empleados en el ámbito laboral, influye en su salud mental y calidad de vida en general.

Flexibilidad laboral

Se permite que los empleados puedan elegir algunas condiciones en relación a su actividad laboral, según (López, G. 1999). Los empleados tengan opción de elegir su horario de trabajo sea hora de entrada o de salida, según (Montoya, L. 1994). Implementarse en la empresa el trabajo remoto o en lugares los empleados pueden sentirse aislados, según (Pardo, A. 1989). La flexibilidad laboral es un factor importante para atraer y retener a los mejores talentos, según (Reyes, C. 1985). Permite a los empleados trabajar de una forma más flexible y adaptada a sus necesidades.

CONCLUSIONES

En esta investigación se ha demostrado la importancia del uso de los beneficios del salario emocional en las empresas, se pudo identificar la importancia, ya que se evidencia que se aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados, también ha sido objeto de críticas y análisis detallados para mejorar su implementación y efectividad en la empresa. Las practicas del salario emocional son necesarias en el entorno laboral dado que se gestionan personas, que ayudan a cada empresa a tener un capital más humano joven, ya que se motiva a los profesionales a explorar su creatividad e iniciativa, que pueden ser identificadas y potenciadas por las empresas.

Por otro lado, con base en la revisión documental, se puede determinar que existen evidencias de los múltiples beneficios y la incidencia del salario emocional sobre los trabajadores, así como su reflejo en los resultados de productividad y el afianzamiento con la empresa, promoviendo así las mejores prácticas.

Finalmente se puede concluir que de acuerdo con los resultados obtenidos es importante la implementación del salario emocional en las empresas, ya que existe insatisfacción de los empleados en varios aspectos, lo cual se proyecta en el estado de animo y compromiso hacia su actividad laboral, al implementar un buen plan de beneficios para atraer el talento humano y retenerlo, a pesar de contar con un empleo “estable” y bien remunerado, el trabajador buscara un lugar donde pueda encontrar un balance entre su sueldo y beneficios emocionales.

REFERENCIAS

1. Adams, 1965). Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), Avances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

2. Alvira Domínguez R.(2019El salario emocional: Claves para el bienestar y la productividad en el trabajo. Ediciones Pirámide

3. Amar, E. (2018). El impacto del salario emocional en la satisfacción laboral de los empleados en Colombia. Universidad de los Andes tesis

4. Ariza, J. (2016). Beneficios del salario emocional en la retención del talento humano en empresas colombianas. Universidad del Rosario

5. Arciniegas, J. (2018). Gestión del talento humano. ECOE Ediciones

6. Bohórquez Rodríguez, L. D. (2023). El salario emocional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de las empresas del sector financiero en Colombia Tesis de pregrado Universidad de Rosario Bogotá

7. Carvajal, M. (2012). Salario emocional y su impacto en la productividad de las empresas en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

8. Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. UCJC Business and Society Review (antes conocida como Universia Business Review), 5.

9. Claver, P. (2018). Empresas felices. Ediciones de la U

10. Cortés, R. (2009). Impacto del salario emocional en la calidad de vida laboral en empresas colombianas. Universidad Pontificia Bolivariana.

11. Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional. ECOE Ediciones

12. Erazo muñoz P.A y Riaño Casallas, M. I (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral, análisis bibliométrico, evolución y tendencias Revista virtual universidad católica

13. Espinosa, L. (2007). Importancia del salario emocional en la atracción y retención del talento humano en Colombia. Universidad ICESI.

14. García Galera, J. L. (2017). Salario emocional: Cómo atraer y retener al mejor talento. LID Editorial Empresarial.

15. Gómez, M. (2005). Salario emocional: una estrategia para mejorar la calidad de vida laboral en Colombia. Universidad del Magdalena

16. Guzmán, D. (2003). El salario emocional como herramienta para mejorar el clima laboral en empresas colombianas. Universidad de la Amazonia

17. Fernando Trías de Bes y Alex Rovira (2010 Felicidad organizacional: Un nuevo enfoque para la gestión del talento humano

18. Jiménez, D; Ortiz M y Monsalve M (2020) “Felicidad asociada al bienestar laboral categorización de variables, Revista Venezolana de Gerencia

19. López, G. (1999). El salario emocional como factor de éxito en la gestión del talento humano en Colombia. Universidad del Quindío

20. Londoño, E. (2000). Beneficios del salario emocional en la productividad de las empresas en Colombia. Universidad de Caldas

21. Martínez, D. (2019). Salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral en empresas multinacionales en Colombia. Editorial Internacional.

22. Martín, S. (2017). La Satisfacción Laboral en relación con el Salario Emocional. Tesis de licenciatura. Repositorio institucional RIULL.

23. Marín, A. R. M. (2021). El salario emocional como impulsor del desempeño laboral en una entidad privada sin fines de lucro en el año 2020. Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

24. Mendoza, J. (1996). El salario emocional como herramienta de motivación en empresas colombianas. Universidad del Cauca

25. Núñez, C. (1993). El salario emocional como estrategia de fidelización en empresas colombianas. Universidad de la Sabana

26. Ochoa, M. (1992). La importancia del salario emocional en la motivación de los empleados en Colombia. Universidad Externado de Colombia

27. Ortega, P. (1991). Salario emocional y su impacto en la productividad de las empresas en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

28. Padilla, P. (2013). La gestión del reconocimiento en la administración pública. Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, 364, 189-206

29. Palaci, F. (2004). Psicología de la Organización. Prentice Hall.

30. Pardo, A. (1989). El salario emocional como estrategia de retención del talento humano en empresas colombianas. Universidad del Rosario.

31. Pérez, J. (2018). El salario emocional: Estrategias para su implementación en empresas colombianas. Editorial Empresarial

32. Peña Guillen, A. P. P. (2020) . El salario emocional como insumo para la reputación corporativa

33. Pomares (2016) Las empresas “afectivas son las más Efectivas”

34. Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 33, 44-47.

35. Rocco, M. T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Tesis de licenciatura. Repositorio académico de la Universidad de Chile

36. Reyes, C. (1985). Salario emocional y su impacto en la productividad de las empresas en Colombia. Universidad EAFIT.

37. Restrepo Arango, J. D. (2019). El salario emocional como factor de motivación en los empleados de las pymes de Medellín. Tesis de grado

38. Rios,A.(1984).Ríos, A.(1984).Beneficios del salario emocional en la satisfacción laboral de los empleados en Colombia .Universidad de Caldas

39. Rodríguez Gómez, A. M. (2020). El salario emocional: una estrategia para la atracción y retención del talento humano en las empresas colombianas. (Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia). exclamación

40. Rodríguez Gómez, A. M., & López Ortiz, J. S. (2023). El salario emocional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en Colombia. Revista Colombiana de Psicología, 32(2), 1-15.

41. Rojas, D. (1982). Impacto del salario emocional en la retención del talento humano en empresas colombianas. Universidad del Valle.

42. Ruiz, M. (1981). Ruiz, M. (1981). La importancia del salario emocional en la motivación de los empleados en Colombia. Universidad ICESI.

43. Soler, G. (2016). El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), EPSEB (UPC) y ESPEVG (UPC). Tesis doctoral. Universitat Ramon Llull.

44. Suárez Gómez, L. D. (2020). Las estrategias de salario emocional utilizadas por las empresas multinacionales en Colombia para atraer y retener talento humano. Tesis de grado, [Nombre de la Universidad.

45. Suárez, D. (2018). Beneficios del salario emocional en la motivación de empleados de empresas colombianas. (Tesis de maestría). Universidad de los Andes, Colombia

46. Smith, J. (2018). Salario emocional: cómo motivar a tus empleados. Editorial Empresa

47. Torres, G. (1978). Salario emocional: una estrategia para mejorar la calidad de vida laboral en empresas colombianas. Universidad de la Amazonia

48. Villanueva, A. (2010). De los recursos humanos al capital humano. Ed. Trillas.

49. Zapata Pflucker, V. (2019).

50. Cota, J. A. y Rivera, J. L. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora. Técnica Administrativa, 16(2), 0.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran conflictos de interés.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis 2 Hijos Joseph y Zhoe ellos me dan el impulso para poder terminar este ACA, sin duda me dan la fuerza para seguir formándome profesionalmente, al profesor Carlos por su tiempo durante estas semanas, su dedicación y profesionalismo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Eileen Katherine Enciso Ojeda.
Investigación: Eileen Katherine Enciso Ojeda.
Metodología: Eileen Katherine Enciso Ojeda.
Administración del proyecto: Eileen Katherine Enciso Ojeda.
Visualización: Eileen Katherine Enciso Ojeda.