

Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento interno y externo de gestión del recurso humano en la empresa Lácteos y Conservas (LACYCON) de Portoviejo- Manabí- Ecuador

Columba Consuelo Bravo Macias

Flor María Mera Cárdenas

María Valeria Fernández Loor

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Ecuador, Calceta
cbravo@espam.edu.ec

RESUMEN

Este trabajo investigativo se ejecutó, con el objetivo de proponer mejoras en el proceso de reclutamiento interno y externo del talento humano, que permita la atracción de candidatos altamente calificados y que cumplan con el perfil propuesto. Para elaborar el trabajo, se revisó la literatura para ampliar el conocimiento sobre los temas en cuestión. Los directivos mostraron interés en discutir nuevas propuestas para mejorar sus procesos de reclutamiento interno y externo, manteniendo la orientación de la empresa con respecto a su misión y visión empresarial. Se ha llegado a la conclusión de que, si se implementa correctamente la propuesta y se toman en cuenta los factores mencionados, se puede mejorar la eficiencia, el alcance y la calidad del proceso de contratación interno y externo, lo que permite a la empresa seleccionar candidatos adecuados y preparados para el entorno laboral actual. Finalmente, se concluyó que la implementación adecuada de las propuestas planteadas, junto con la consideración de factores críticos identificados, puede mejorar significativamente la eficiencia, el alcance y la calidad del proceso de contratación. Esto permitirá a la empresa seleccionar candidatos más idóneos y preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual.

Palabras clave: Gestión, Recursos Humanos, Reclutamiento.

Proposal to improve the internal and external recruitment process for human resource management at the Lácteos y Conservas (LACYCON) company in Portoviejo- Manabí- Ecuador

ABSTRACT

This investigative work was carried out with the objective of proposing improvements in the internal and external recruitment process of human talent, which allows the attraction of highly qualified candidates who meet the proposed profile. To prepare the work, the literature was reviewed to expand knowledge

about the topics in question. Managers showed interest in discussing new proposals to improve their internal and external recruitment processes, maintaining the company's orientation with respect to its business mission and vision. It has been concluded that, if the proposal is correctly implemented and the aforementioned factors are taken into account, the efficiency, scope and quality of the internal and external recruitment process can be improved, allowing the company to select suitable candidates prepared for the current work environment. Finally, it was concluded that the proper implementation of the proposed proposals, together with the consideration of identified critical factors, can significantly improve the efficiency, scope and quality of the contracting process. This will allow the company to select more suitable and prepared candidates to face the challenges of the current work environment.

Key words: Management, Human Resources, Recruitment.

Proposta para melhorar o processo de recrutamento interno e externo para a gestão de recursos humanos na empresa Lácteos y Conservas (LACYCON) em Portoviejo- Manabí- Ecuador

RESUMO

Este trabalho investigativo foi realizado com o objetivo de propor melhorias no processo de recrutamento interno e externo de talentos humanos, que permita a atração de candidatos altamente qualificados que atendam ao perfil proposto. Para a elaboração do trabalho, foi realizada uma revisão bibliográfica para ampliar o conhecimento sobre os temas em questão. Os gestores demonstraram interesse em discutir novas propostas para melhorar seus processos de recrutamento interno e externo, mantendo a orientação da empresa em relação à sua missão e visão empresarial. Concluiu-se que, se a proposta for implementada corretamente e os fatores acima mencionados forem levados em consideração, a eficiência, o escopo e a qualidade do processo de recrutamento interno e externo podem ser melhorados, permitindo à empresa selecionar candidatos adequados e preparados para o ambiente de trabalho atual. Por fim, concluiu-se que a implementação adequada das propostas propostas, juntamente com a consideração dos fatores críticos identificados, pode melhorar significativamente a eficiência, o escopo e a qualidade do processo de contratação. Isso permitirá que a empresa selecione candidatos mais adequados e preparados para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho atual.

Palavras-chave: Gestão, Recursos Humanos, Recrutamento.

INTRODUCCIÓN

El reclutamiento es un procedimiento utilizado por la organización para atraer potenciales postulantes cualificados con las características adecuadas para los puestos disponible, desde este modo se busca

obtener ese talento humano necesario para la gestión de las organizaciones. Según, Armijos, Bermúdez y Mora (2019) los trabajadores son ahora vistos por las empresas como talento humano, en lugar de solo como recursos o capital humano. Asociado a esto, Berrú y Córdova (2017) sostienen que los individuos y las organizaciones están en un proceso continuo de atracción mutua. El proceso de reclutamiento es el catalizador de los procedimientos destinados a atraer e incorporar a los candidatos adecuados y calificados para ocupar puestos en la empresa. Tal es así que, Chiavenato (2009) lo describe principalmente como un medio de información manejado por la organización para divulgar y ofrecer al mercado de recursos humanos las oportunidades laborales disponibles.

Por lo tanto, el reclutamiento de personal para una empresa es una de las partes más esenciales para su buen funcionamiento (Cisnero, Holguín, Aguirre y Ogaz, 2022); permitiendo adoptar diferentes herramientas y modalidades para atraer y captar a los talentos más adecuados, lo que da prestigio y competitividad a las empresas (Salinas y Malpartidas, 2020). En tal sentido, para su debida realización es importante ejecutar las fases que conllevan para la adquisición del talento; tal como lo declaran Zapata y Labrador (2011) que la primera etapa debe consistir en buscar y ponerse en contacto con personas que tengan el perfil adecuado para un puesto específico. Asimismo, según Estévez y Zúñiga (2018) los reclutadores se dedican a evaluar y verificar los diferentes requisitos necesarios para la ocupación de los puestos. Debido a que, lo planteado por Palacios y Peña (2023) que el reclutamiento es una tarea llevada a cabo por el personal de la empresa, que se rige a medidas que van de acuerdo a la necesidad de un perfil en específico que busca la empresa, permitiendo así captar talento humano con capacidades que potencien la productividad y el logro de los objetivos organizacionales (Reinoso y Fernández, 2019).

La empresa LACYCON de Portoviejo-Manabí-Ecuador, valora la necesidad de tener un sistema de contratación interno y externo eficiente y efectivo para atraer y retener al mejor talento., uno de los problemas identificado es que su personal en todas y en cada una de sus contrataciones durante su vida laboral ha sido reclutado a través, de recomendaciones familiares o de personal de la empresa, entre otros, generando tener trabajadores pocos comprometidos, con bajo rendimiento laboral, disminución de proactividad y objetivos no alcanzados, dando como resultado la falta de procesos de contratación adecuados y actualizados, perdiendo territorio en el mercado con varios productos en los últimos tres años. En este sentido, se ha sugerido mejorar los procedimientos de reclutamiento en la gestión de Recursos Humanos, con el fin de seleccionar a los candidatos más adecuados para cubrir los puestos vacantes en la empresa.

Una de las razones por las que se desarrolla el proyecto es debido a los beneficios que aportan los avances tecnológicos, ya que a través de la utilización de estas herramientas se logra optimizar la efectividad y eficiencia de los procedimientos requeridos para la realización del reclutamiento convirtiéndose en un recurso fundamental en la era de la revolución industrial. Adicionalmente, otra razón para el desarrollo del proyecto es contribuir a una nueva oportunidad estratégica para el negocio

por su nivel de desarrollo escalabilidad o previsión para el futuro.

Esta propuesta de mejora se enfoca en la implementación de las herramientas y metodologías utilizadas en el proceso de reclutamiento interno y externo, pretendiendo así reducir el tiempo y los costos asociados a mejorar la eficiencia en la identificación de candidatos adecuados. Durante el proceso de reclutamiento interno y externo, también se busca mejorar la experiencia de los candidatos, lo que influye positivamente en la imagen de la empresa como empleador y en la retención de los talentos seleccionados.

En este contexto, la propuesta de mejora de los procesos de reclutamiento de gestión de recursos humanos, se presenta como una iniciativa clave para el logro de los objetivos de la empresa y la formación de un equipo de trabajo sólido y altamente competente. Además, el proyecto a desarrollar servirá para que los futuros maestrantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en la maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este plan prima el diagnóstico y caracterización de un determinado problema, y en función del mismo, buscar y sugerir mejoras en los procesos de reclutamiento para sus optimizaciones y efectividad. Ello con miras a obtener la estructuración efectiva y eficiente de una metodología que características transeccionales descriptiva para el mejoramiento de la empresa en mención.

Esas características avizoran una investigación basada en la recolección de datos y/o información a través de la entrevista como herramienta directa, dirigidas a los directivos, además, de realizar la implicación de la técnica de observación y análisis de particularidades exploratoria, en el tiempo y espacio indicado. Posterior de haber obtenido las respuestas de las entrevistas y a su vez observando como el procesamiento de reclutamiento mixto se lleva a cabo en la compañía LACYCON ubicada en Portoviejo, capital de la provincia de Manabí – Ecuador, se concluyó con la sugerencia de avanzar con los distintos medios y/o mecanismos para el reclutamiento.

RESULTADOS

DISEÑO DE LA PROPUESTA

Objetivos y competencias básicas de la propuesta de intervención

Objetivo General: Proponer mejoras en el proceso de reclutamiento interno y externo de gestión del recurso humano en la empresa LACYCON de Portoviejo – Manabí – Ecuador, para la atracción de candidatos altamente calificados, que cumplan con el perfil propuesto y las necesidades de la empresa en un plazo de 12 meses, aumentando la satisfacción y retención del talento, mejorando la productividad y reduciendo la rotación en un 20% en el primer año de implementación.

Objetivos Específicos:

✓Sugerir herramientas digitales para la mejora en el desarrollo del reclutamiento interno y externo de gestión del recurso humano, logrando la obtención de un 50% de perfiles altamente competitivos en los primeros 6 meses a través de la efectividad de los procesos de reclutamiento.

✓Desarrollar charlas de inducción y de motivación, para la obtención de candidatos potenciales y comprometidos con la empresa en un 90% durante los primeros 10 meses de su aplicación.

✓Reducir la rotación del personal en un 10% en los primeros 6 meses a través de la implementación de un plan de medios de reclutamiento interno y externo eficiente.

PROCESO DE PROPUESTA DE RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO.

Los métodos más comunes dentro del proceso de reclutamiento de colaboradores se han visto convulsionado de manera positiva, a partir del uso de plataformas, comunidades digitales, entre otras, del ámbito virtual, debido a que estas están a la par de los cambios de paradigmas, es decir, constantemente de encuentran en procesos de actualización y se encuentran apegadas a los requerimientos de la empresa y de sus procesos internos.

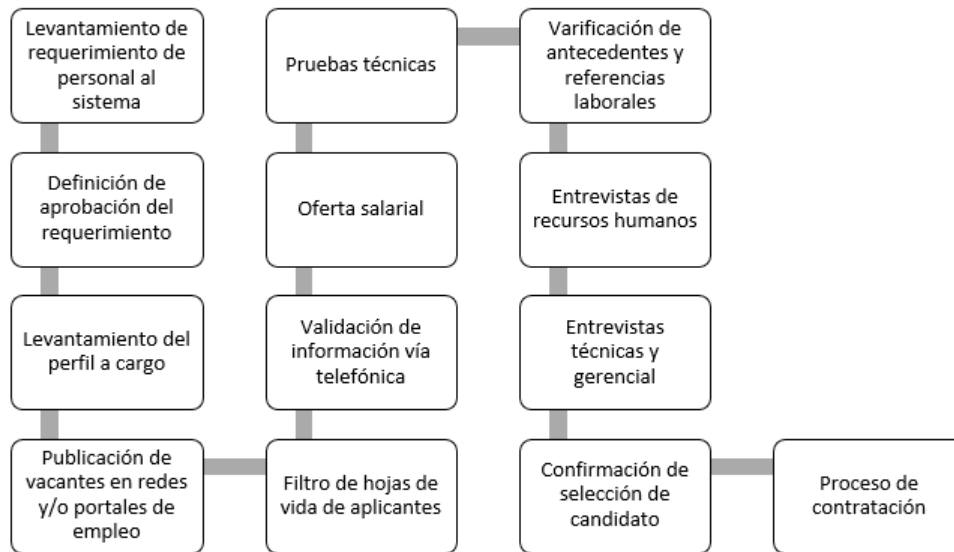
Los aspectos a considerar dentro de la propuesta de mejora para el reclutamiento interno y externo, conlleva la implementación de una metodología que aporte en todos los eslabones de la empresa que se aplique a todos los cargos y responsabilidades, así como también debe ser aplicada en el ámbito virtual para el aprovechamiento de los distintos medios tecnológicos. Se propone que la metodología albergue variables como el total en los valores cuantitativos de cupos disponibles, características del personal requerido. Es necesario constatar si el postulante posee la capacidad en el manejo de las distintas plataformas digitales, así como el manejo de los retos que estas conllevan y conocimiento de todos los componentes de las TICs.

Los medios visuales para la participación de postulantes en el proceso de reclutamiento se llevarán a cabo por medios virtuales como Facebook, LinkedIn, y Portales de Reclutamiento.

Las actividades a ejecutarse durante el proceso de reclutamiento Interno y Externo serán las siguientes:

Figura 1.

Actividades en el reclutamiento interno y externo



Fuente: Elaboración propia

EVALUACIÓN.

En esta propuesta de intervención para mejorar el proceso de reclutamiento interno y externo, se evalúan varios aspectos. Aquí están los elementos que se evalúan en la propuesta:

Metodología de reclutamiento en línea: La propuesta sugiere incorporar una metodología específica para reclutar vendedores, ayudantes de entrega, choferes y personal administrativo de manera totalmente en línea, aprovechando los recursos tecnológicos disponibles. Este aspecto evalúa la implementación de herramientas tecnológicas para llevar a cabo el reclutamiento y la eliminación de la presencia física durante el proceso.

Definición de vacantes y perfiles de cargo: Se establece que antes de iniciar el proceso de reclutamiento, es necesario tener definido el número de vacantes a cubrir y el perfil del cargo que se busca. Este aspecto evalúa la claridad en la definición de los requisitos y características que se buscan en los candidatos.

Revisión de disponibilidad tecnológica: Se evalúa la capacidad de los candidatos para utilizar herramientas tecnológicas necesarias para el trabajo remoto, como internet, computadora, teléfono celular, etc. Este aspecto busca asegurar que los candidatos tengan acceso a los recursos necesarios para desempeñar el trabajo de manera remota.

Publicación de vacantes en redes sociales: La propuesta sugiere utilizar las redes sociales (como Facebook y LinkedIn) y los portales de reclutamiento como medios principales para publicar las

vacantes y convocar a los candidatos. Este aspecto evalúa la estrategia de difusión y alcance de las publicaciones de empleo.

Actividades del proceso de reclutamiento: Se detallan las actividades que se llevarán a cabo durante el proceso de reclutamiento, desde el levantamiento de requerimientos hasta el proceso de contratación. Este aspecto evalúa la secuencia y organización de las actividades durante el proceso de reclutamiento.

En resumen, esta propuesta evalúa la implementación de una metodología de reclutamiento en línea, la definición de vacantes y perfiles, la revisión de la disponibilidad tecnológica de los candidatos, la estrategia de publicación en redes sociales y portales de reclutamiento, y las actividades realizadas durante el proceso de reclutamiento. En la propuesta de intervención se evalúa a diferentes actores y elementos. Estos son los principales:

Candidatos: Se evalúa la disponibilidad tecnológica y la capacidad de los candidatos para utilizar herramientas tecnológicas necesarias para el trabajo remoto. También se evalúa su idoneidad para el puesto en función de los perfiles definidos y los requisitos establecidos.

Departamento de Recursos Humanos: Se evalúa su capacidad para implementar la metodología de reclutamiento en línea, llevar a cabo las actividades del proceso de reclutamiento y realizar las evaluaciones correspondientes, como la revisión de hojas de vida, la validación de información y las entrevistas.

Organización/empresa: Se evalúa su capacidad para adaptarse a las nuevas formas de reclutamiento, implementar herramientas tecnológicas y utilizar las redes sociales y portales de reclutamiento como medios de publicación. También se evalúa su capacidad para definir perfiles de cargo, establecer requisitos y llevar a cabo el proceso de contratación.

Tecnología: Se evalúa la disponibilidad y el uso de herramientas tecnológicas necesarias para el reclutamiento en línea, como sistemas internos de reclutamiento, acceso a internet, computadoras, aplicaciones internas de la empresa, etc.

En resumen, se evalúa a los candidatos, el departamento de Recursos Humanos, la organización/empresa y la tecnología utilizada en el proceso de reclutamiento.

Dentro de la propuesta de implementación se han identificado algunos posibles instrumentos que podrían utilizarse en cada etapa del proceso de reclutamiento para evaluar. A continuación, se describen dichas situaciones:

Evaluación de disponibilidad tecnológica: Se puede utilizar un cuestionario o una lista de verificación para evaluar la disponibilidad y el acceso a los recursos tecnológicos necesarios, como el acceso a internet, computadoras, teléfonos celulares, etc.

Evaluación de perfiles y requisitos: Se pueden utilizar matrices de evaluación o listas de verificación para comparar los perfiles de los candidatos con los requisitos del puesto y asignar puntuaciones o calificaciones a cada candidato.

Evaluación de hojas de vida: Se puede utilizar una lista de verificación o una plantilla de evaluación para revisar y evaluar las hojas de vida de los candidatos en función de los criterios establecidos, como la experiencia laboral, la formación académica, las habilidades y competencias relevantes, etc.

Evaluación de entrevistas: Se pueden utilizar rúbricas o escalas de evaluación para calificar y comparar las respuestas de los candidatos durante las entrevistas, teniendo en cuenta los criterios relevantes para el puesto y las habilidades requeridas.

Evaluación de referencias laborales: Se puede utilizar un cuestionario estructurado para recopilar información sobre las referencias laborales de los candidatos, solicitando detalles sobre su desempeño, habilidades, actitud, etc.

En la propuesta de intervención, se pueden identificar diferentes momentos en los que se llevarían a cabo las evaluaciones. Estos son algunos posibles momentos de evaluación en el proceso de reclutamiento:

Evaluación de disponibilidad tecnológica: Esta evaluación se realizaría en la etapa inicial del proceso de reclutamiento, al revisar la información proporcionada por los candidatos o al solicitarles completar un cuestionario sobre su acceso y capacidad tecnológica.

Evaluación de perfiles y requisitos: Esta evaluación se llevaría a cabo al analizar las hojas de vida y las solicitudes de los candidatos en relación con los requisitos del puesto. Se realizaría antes de avanzar a etapas posteriores del proceso, como las entrevistas.

Evaluación de hojas de vida: Esta evaluación se realizaría al revisar y comparar las hojas de vida de los candidatos. Podría ser una evaluación inicial para seleccionar a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos para ser considerados para el puesto.

Evaluación de entrevistas: Las entrevistas serían el momento principal de evaluación de los candidatos. Se realizarían en etapas posteriores del proceso de reclutamiento, después de haber seleccionado a los candidatos en función de sus hojas de vida. Durante las entrevistas, se evaluarían aspectos como las habilidades, competencias, experiencia y la idoneidad del candidato para el puesto.

Evaluación de referencias laborales: Esta evaluación se llevaría a cabo en la etapa final del proceso de reclutamiento, antes de la toma de decisiones finales. Se contactarían las referencias laborales proporcionadas por los candidatos para verificar la información y obtener comentarios adicionales sobre su desempeño y aptitudes.

Para evaluar la viabilidad de la propuesta de intervención en el proceso de reclutamiento, es necesario tener en cuenta diversos aspectos clave. Estos elementos nos permitirán determinar si la implementación de la propuesta es factible y beneficiosa para la organización. A continuación, se presentan los aspectos a considerar para evaluar la viabilidad de la propuesta de intervención en el proceso de reclutamiento:

Recursos disponibles: Evalúa si la organización cuenta con los recursos necesarios para implementar la metodología propuesta. Esto incluye recursos tecnológicos, como sistemas internos de reclutamiento, acceso a internet, computadoras, etc. También debes considerar si la organización tiene el personal adecuado y capacitado para llevar a cabo el reclutamiento en línea.

Aceptación y adaptación cultural: Evalúa si la propuesta es coherente con la cultura organizacional y si será aceptada por los empleados y candidatos. Además, considera si la organización está dispuesta a adaptarse a nuevas formas de reclutamiento y a utilizar las redes sociales y portales de empleo como medios principales de publicación.

Costo-beneficio: Evalúa si los beneficios de implementar la propuesta superan los costos asociados. Considera los costos de adquirir y mantener los recursos tecnológicos necesarios, así como los costos de capacitación del personal y el tiempo requerido para llevar a cabo el reclutamiento en línea. Analiza también los beneficios esperados, como la eficiencia en el proceso de reclutamiento, una mayor cobertura de candidatos y la posibilidad de encontrar perfiles más adecuados para los puestos vacantes.

Factibilidad técnica: Evalúa si la organización tiene la capacidad técnica para implementar la propuesta. Esto implica asegurarse de que los sistemas internos de reclutamiento y las herramientas tecnológicas necesarias estén disponibles y funcionando correctamente. Considera también si la infraestructura tecnológica existente es suficiente para soportar el reclutamiento en línea.

Marco legal y normativo: Asegúrate de que la propuesta cumpla con las leyes y regulaciones laborales y de privacidad pertinentes. Verifica si el reclutamiento en línea cumple con las disposiciones legales y si se toman las medidas necesarias para proteger la privacidad de los candidatos y cumplir con los requisitos de protección de datos.

Realizar un análisis minucioso de estos elementos es crucial para evaluar la viabilidad de la propuesta de intervención en el proceso de reclutamiento. Asimismo, es altamente recomendable buscar el respaldo y la participación de los actores clave dentro de la organización, con el fin de garantizar una implementación exitosa y efectiva.

CONCLUSIONES

En conclusión, al considerar aspectos claves en la propuesta de intervención para mejorar el proceso de reclutamiento interno y externo mediante la implementación de herramientas tecnológicas y el reclutamiento en línea, se puede lograr una mejora significativa en este.

La metodología de reclutamiento online propuesta optimiza la búsqueda de vendedores, ayudantes de entrega, choferes y personal administrativo al aprovechar las herramientas digitales. Al fomentar el trabajo remoto desde las primeras etapas, ampliamos el pool de candidatos y agilizamos el proceso de selección. Esta estrategia no solo reduce costos operativos, sino que también nos permite acceder a un talento más diverso y global.

Al iniciar el proceso de reclutamiento con una definición clara de las vacantes y perfiles de cargo, garantizamos una selección más precisa y eficiente de candidatos. Evaluar la disponibilidad tecnológica de los postulantes desde el inicio asegura que estén alineados con las exigencias del trabajo remoto y las herramientas digitales que utilizamos. La difusión de las ofertas en redes sociales como Facebook y LinkedIn, así como en portales especializados, nos permite llegar a un público más amplio y cualificado, optimizando el tiempo de reclutamiento y aumentando la probabilidad de encontrar el talento ideal.

Un proceso de reclutamiento estructurado, desde la identificación de necesidades hasta la contratación, garantiza consistencia y eficiencia en la selección de personal. La evaluación rigurosa de candidatos, incluyendo la revisión de hojas de vida, entrevistas y verificación de referencias, asegura que se seleccionen los perfiles más adecuados. Sin embargo, es fundamental adaptar este proceso a las necesidades específicas de cada organización y a las dinámicas del mercado laboral. Un análisis exhaustivo de los recursos disponibles, la cultura organizacional y las tecnologías disponibles permitirá optimizar el proceso y garantizar su éxito a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Berrú, M., y Córdova, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel EIRL de la ciudad de Tarapoto 2014 [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO].
[https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2668/1/ADMINISTRACION - Marisela Berru Ushiñahua %26 Mayda Cordova Hernandez.pdf](https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2668/1/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushiñahua%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf)
- Cisneros, A., Holguín, K., Aguirre, J., y Ogaz, M. (2022). Importancia de las redes sociales en el reclutamiento de personal en la industria maquiladora en la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 437-464.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3547/5356/>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento: Nuevas perspectivas de la dirección de personas*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Salinas, J., y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26–43.
<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

Estévez, L., y Zúñiga, H. (2018). *Gestión y selección del talento humano: nuevas tendencias para lograr ventaja competitiva en las organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Administración de Empresas, Bucaramanga.
<https://repository.ucc.edu.co/items/a72c7482-b145-4641-8656-178238c81cd4>

Palacios, A., y Peña, C. (2023). *Técnicas de reclutamiento de personal en organizaciones comerciales*.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12612/1/18139.pdf>

Reinoso, O., y Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. 7(2).

Zapata, A., y Labrador, E. (2011). Desarrollo de una escala de actitudes hacia redes sociales en selección de personal. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología* 4(2), 35-40.
<https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.4203/184>