

PROCESOS DE CONTRATACIÓN EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA

PROCUREMENT PROCESSES IN THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS MUNICIPAL GOVERNMENT OF JIPIJAPA CANTON

María José Peragallo Limones¹, Mercy Karina Moreira Cañarte²

RESUMEN

La eficiencia en el proceso de contratación de las instituciones públicas es de vital importancia para el funcionamiento efectivo, de esta misma manera el talento humano debe ser calificado y formado de acuerdo a las políticas y normativas establecidas por la entidad, además de las regulaciones del Estado. En relación a lo mencionado, esta investigación tiene como objetivo abordar la importancia de la gestión de talento humano en los procesos de contratación, como el reclutamiento y selección de personal, identificando la conexión directa entre la calidad del personal y la eficiencia operativa en la prestación de servicios esenciales, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa. Por lo tanto, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, los métodos empleados fueron el método deductivo e inductivo, analítico y bibliográfico, se aplicó la técnica de las encuestas y la población estuvo conformada por 20 funcionarios públicos. Entre los resultados se destaca que el 75% de los encuestados afirmó que los procesos de contratación se efectúan siempre de acuerdo con las políticas y reglamentos de la institución, mientras que un 10% indicó que esto ocurre casi siempre y un 15% se mantuvo neutral.

Palabras claves: Eficiencia, contratación, instituciones públicas, selección, reclutamiento.

ABSTRACT

Efficiency in the hiring process of public institutions is of vital importance for effective functioning. Similarly, human talent must be qualified and trained according to the policies and regulations established by the entity, as well as state regulations. In this regard, this research aims to address the importance of human talent management in hiring processes, such as recruitment and selection of personnel, identifying the direct connection between personnel quality and operational efficiency in providing essential services within the Autonomous Decentralized Municipal Government of Jipijapa. Therefore, the methodology had both a quantitative and qualitative approach, employing deductive and inductive, analytical, and bibliographic methods. Surveys were conducted, and the population consisted of 20 public officials. Among the results, it is highlighted that 75% of the respondents stated that hiring processes are always carried out according to the institution's policies and regulations, while 10% indicated this occurs almost always, and 15% remained neutral.

Keywords: Efficiency, hiring, public institutions, selection, recruitment.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. peragallo-maria0943@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0001-7871-8659>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. mercy.moreira@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-7044-1915>



RESUMO

A eficiência no processo de contratação das instituições públicas é de vital importância para o funcionamento eficaz. Da mesma forma, o talento humano deve ser qualificado e formado de acordo com as políticas e normativas estabelecidas pela entidade, além das regulamentações do Estado. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo abordar a importância da gestão de talentos humanos nos processos de contratação, como recrutamento e seleção de pessoal, identificando a conexão direta entre a qualidade do pessoal e a eficiência operacional na prestação de serviços essenciais dentro do Governo Autônomo Descentralizado Municipal de Jipijapa. Portanto, a metodologia teve uma abordagem quantitativa e qualitativa, empregando métodos dedutivos e indutivos, analíticos e bibliográficos. Foram aplicadas técnicas de pesquisa, e a população foi composta por 20 funcionários públicos. Entre os resultados, destaca-se que 75% dos entrevistados afirmaram que os processos de contratação são sempre realizados de acordo com as políticas e regulamentos da instituição, enquanto 10% indicaram que isso ocorre quase sempre e 15% mantiveram-se neutros.

Palavras-chave: Eficiência, contratação, instituições públicas, seleção, recrutamento.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los procesos de contratación pública son fundamentales para el funcionamiento eficiente de los gobiernos, ya que permiten la adquisición de bienes, servicios y obras necesarias para el desarrollo y bienestar de las sociedades. De acuerdo a Palomino (2022), estos procesos están regidos por principios como la transparencia, la competencia y la integridad, con el objetivo de prevenir la corrupción y asegurar el uso eficiente de los recursos públicos.

Organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y las Naciones Unidas promueven directrices y estándares globales para fortalecer los sistemas de contratación pública, impulsando reformas que mejoren la eficiencia y la efectividad en la gestión de estos procesos.

En América Latina y el Caribe, los procesos de contratación pública son un área de enfoque importante para mejorar la gobernanza y reducir la corrupción. Sierra (2020), señala que la región ha experimentado avances significativos con la implementación de marcos normativos más estrictos y sistemas electrónicos de contratación que buscan aumentar la transparencia y la rendición de cuentas.

No obstante, aún persisten desafíos relacionados con la burocracia, la falta de capacidades técnicas y la corrupción.

En Ecuador, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) desempeñan un rol vital en la implementación de procesos de contratación pública a nivel local. El país ha adoptado un marco legal sólido, como la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNC), que establece principios y procedimientos para garantizar la transparencia y la eficiencia en la adquisición de bienes y servicios. Sin embargo, los GAD enfrentan desafíos específicos, como la falta de capacitación del personal y la necesidad de mejorar los sistemas de control interno para evitar irregularidades. De este modo, el fortalecimiento de estos procesos es esencial para asegurar que los recursos públicos se utilicen de manera óptima y para fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas (Herrera, 2020).

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, los procesos de contratación pública enfrentan desafíos significativos relacionados con la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento normativo. Esto se debe a las deficiencias en la gestión de estos procesos, lo que conduce a decisiones financieras inadecuadas y al mal uso de los recursos públicos.

En este sentido, el objetivo es fortalecer la capacidad del GAD Municipal para llevar a cabo contrataciones públicas de manera eficiente y transparente, garantizando que cada adquisición cumpla con los requisitos legales y técnicos establecidos. Por lo tanto, la justificación de este enfoque radica en la necesidad de optimizar el uso de los recursos públicos, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad y fomentar la confianza de los ciudadanos en la gestión municipal.

Proceso de contratación pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Según la Constitución del Ecuador, la misión pública tiene como objetivo garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos materiales, económicos, sociales y naturales, entre otros, en beneficio de los ciudadanos y la promoción del buen vivir. Para implementar efectivamente las políticas públicas, la planificación de las mismas desarrolla estrategias y acciones concretas. De este modo, la idea de gobiernos autónomos, apoyada por la comunidad que participa, decide y ejecuta proyectos, lo que contribuye al progreso sostenible de las ciudades donde se implementa.

De esta manera, la organización territorial del Estado ecuatoriano para garantizar el desempeño de las comunidades, se sigue la división mencionada por Álvarez et al. (2022), donde señalan que el Estado ecuatoriano está compuesto por 24 provincias, subdivididas en cantones, que a su vez se dividen en parroquias, recintos y barrios.

Estas divisiones territoriales, muchas veces, no son planificadas adecuadamente, lo cual representa un desafío significativo para las autoridades encargadas de ordenar el territorio de acuerdo con las leyes vigentes y de dirigir el desarrollo urbanístico.

En este contexto, se han implementado políticas de descentralización y se ha fortalecido la comunicación a través de los gobiernos autónomos descentralizados, distribuidos en todas las provincias del Ecuador. Estos gobiernos

facilitan ciertas tareas y delegan el poder a las comunidades locales. El objetivo de esta descentralización es lograr una administración estatal más eficaz. Por ello, a los GAD se les otorga la facultad de realizar compras públicas en sus respectivas provincias, como parte de este proceso de gestión pública asumido por el Estado, lo que se formaliza mediante la promulgación de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (2021).

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (2021), establece las normativas y directrices específicas para llevar a cabo los procesos de contratación pública en Ecuador.

Esta ley es fundamental para regular y asegurar la transparencia, eficiencia y legalidad en las adquisiciones de bienes y servicios por parte de los gobiernos autónomos descentralizados, contribuyendo así al buen manejo de los recursos públicos y al cumplimiento de los objetivos estatales de desarrollo y bienestar ciudadano.

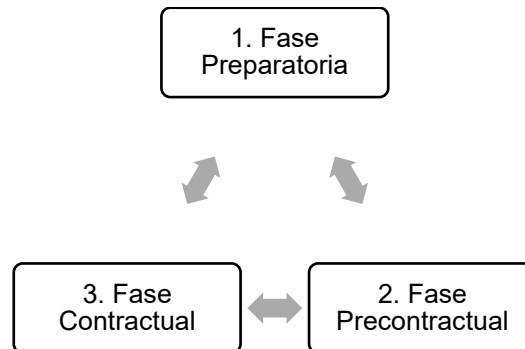
Por lo tanto, el rol de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en el contexto de la descentralización exige necesariamente el desarrollo de habilidades de gestión y administración para cumplir con el mandato constitucional (Merchán, Peña, Parrales, & Pinargote, 2021). Es así que, el compromiso con el desarrollo comunitario implica la participación y cooperación tanto individual como colectiva de los residentes de las comunidades para alcanzar objetivos comunes (Vélez, Paz, & Hernández, 2020).

Conforme a lo mencionado, el proceso de contratación pública puede ser descrito a través de tres fases principales, tal como se muestra en la figura: Fase Preparatoria, Fase Precontractual y Fase Contractual. Cada una de estas fases aseguran la transparencia, la eficiencia y la efectividad en la adquisición de bienes y servicios por parte de las entidades públicas.

13D03:

Figura 1

Fases de la Contratación Pública



Nota. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (2021)

Fase preparatoria

En esta fase se identifican las necesidades de la entidad pública y se planifican las adquisiciones. Esto incluye la elaboración del Plan Anual de Contrataciones y la determinación del presupuesto necesario.

La definición de los requisitos técnicos y financieros también forma parte de esta fase, asegurando que los futuros contratos se alineen con los objetivos institucionales y las normativas (Gutiérrez, 2023).

Fase precontractual

Durante la fase precontractual, se realizan las convocatorias públicas y se invita a los proveedores potenciales a presentar sus ofertas. Este es el momento en el que se publican los pliegos de condiciones y se establecen los criterios de evaluación que garantizan una competencia justa y transparente.

Los procesos de selección pueden incluir licitaciones públicas, concursos de méritos u otros métodos según la magnitud y naturaleza del contrato. La evaluación de las ofertas y la selección del contratista se llevan a cabo en esta fase, asegurando que se elija la mejor propuesta en términos de calidad y costo (Castillo, 2021).

Fase contractual

La fase contractual comienza con la adjudicación del contrato al proveedor seleccionado y abarca toda la ejecución del mismo. En esta etapa, se supervisa el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del proveedor, asegurando que los bienes o servicios se entreguen según lo acordado en términos de tiempo, calidad y costo.

La fase incluye el monitoreo continuo y la gestión de cualquier problema o desviación que pueda surgir, garantizando que los objetivos del contrato se cumplan satisfactoriamente (Quispe, 2020).

MATERIALES Y MÉTODOS

Metodología

Esta investigación se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, perteneciente a la Provincia de Manabí. El estudio comparó dos variables: los procesos de contratación y la eficiencia. Se evaluó el rendimiento y desempeño de las funciones laborales de los funcionarios públicos del departamento para medir la oportunidad y eficiencia en el cumplimiento de los procesos dentro de la institución.

De esta manera, el diseño metodológico se basó en el estudio de estas variables con un

enfoque cuantitativo que permitió identificar el problema. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estandarizado acorde a las variables de investigación. Además, se aplicaron los métodos deductivo e inductivo, así como el análisis analítico.

La población del estudio incluyó a 20 funcionarios públicos que laboran en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa. La distribución de la población se detalla a continuación:

- Directora del Departamento de Talento Humano: 1

- Funcionarios del Departamento de Talento Humano: 19

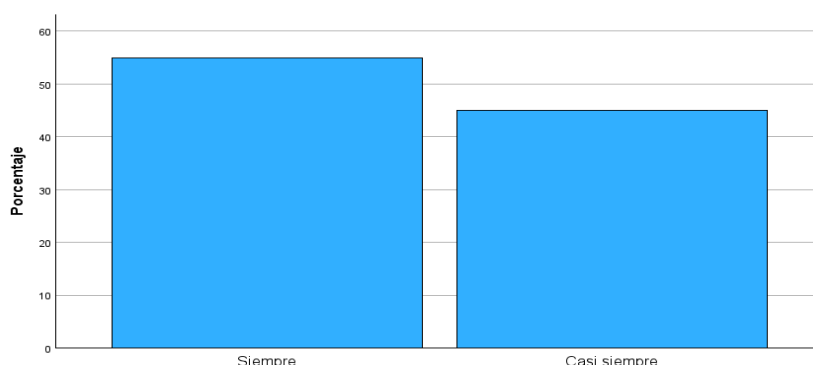
RESULTADOS

La técnica que se empleó para la recolección de datos consistió en la encuesta, donde se recopiló datos importantes mediante la aplicación de un cuestionario, para su correcta tabulación de datos obtenidos se utilizó el programa de Excel para dar las respuestas a las variables de investigación empleadas.

1. ¿Se evalúa y controla constantemente al personal contratado?

Figura 2

Evaluación y control al personal contratado



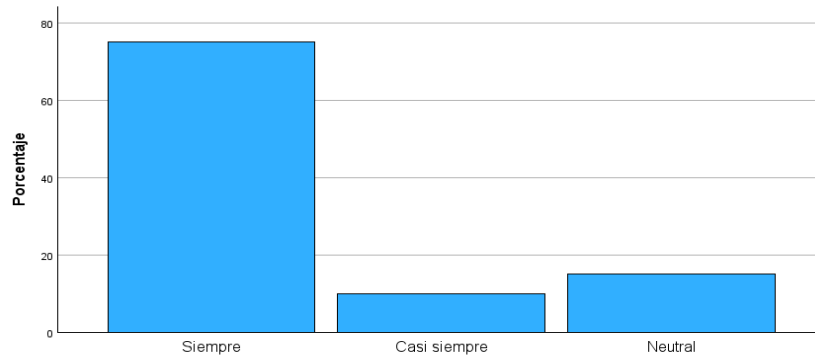
Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

El análisis de los resultados indica que el 55% de los encuestados afirmó que siempre se evalúa y controla constantemente al personal contratado, mientras que el 45% indicó que esto ocurre casi siempre. Esto demuestra un alto nivel de supervisión y control dentro del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, lo que sugiere un compromiso significativo con la eficiencia y la calidad en la gestión de los recursos humanos. Comparando estos hallazgos con el estudio de Castro y Delgado (2020), sobre la gestión del talento humano en entidades públicas, donde se encontró que solo el 30% de las organizaciones evaluaban regularmente a su personal, se observa que Jipijapa tiene un enfoque más riguroso y constante en la supervisión de su personal contratado, lo que podría contribuir a un mejor desempeño institucional y a la consecución de sus objetivos organizacionales.

2. ¿Los procesos de contratación se efectúan, de acuerdo a lo estipulado bajo las políticas o reglamentos de la institución?

Figura 3

Políticas o reglamentos de los procesos de contratación



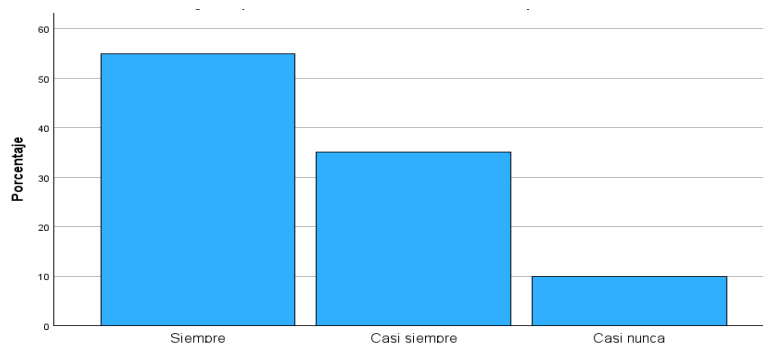
Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

El 75% de los encuestados asegura que los procesos de contratación se efectúan siempre de acuerdo con las políticas o reglamentos de la institución, mientras que un 10% señala que esto ocurre casi siempre y un 15% mantiene una postura neutral. Esto indica un alto grado de cumplimiento normativo en los procesos de contratación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa. Al comparar estos resultados con el estudio de Lozano y Pilatuña (2023), sobre la adherencia a las políticas de contratación en instituciones públicas, donde solo el 50% de los encuestados manifestó un cumplimiento constante de los reglamentos, se evidencia que Jipijapa muestra un mayor compromiso con la observancia de sus normativas internas. Este enfoque riguroso no solo garantiza la transparencia y la legalidad en sus procesos de contratación, sino que también fortalece la confianza de la ciudadanía en la gestión pública de la institución.

3. ¿Con que frecuencia se evalúa la eficiencia del personal?

Figura 4

Evaluación sobre la eficiencia del personal

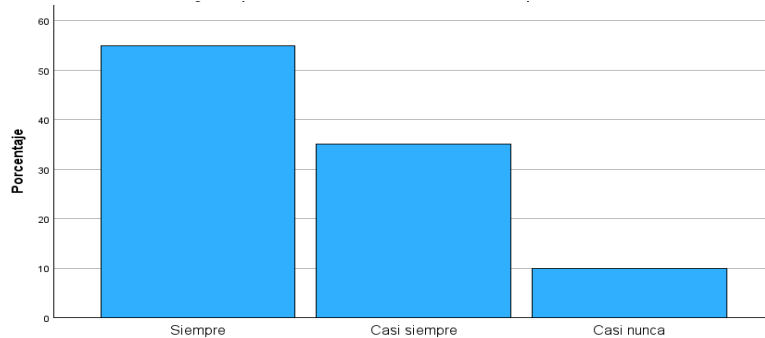


Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

3. ¿Con que frecuencia se evalúa la eficiencia del personal?

Figura 4

Evaluación sobre la eficiencia del personal



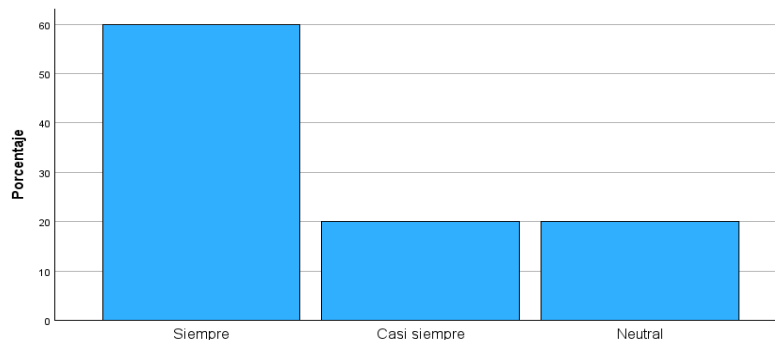
Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

Los resultados revelan que el 55% de los encuestados afirma que la eficiencia del personal se evalúa siempre, mientras que el 35% indica que esto ocurre casi siempre y el 10% señala que casi nunca se lleva a cabo dicha evaluación. Esto demuestra un alto nivel de compromiso con la evaluación continua del desempeño del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa. Al comparar estos resultados con el estudio de Rodríguez y Ordaz (2021), sobre prácticas de evaluación de eficiencia en entidades públicas, donde solo el 40% de los encuestados reportó evaluaciones frecuentes del personal, se observa que Jipijapa muestra una mayor frecuencia en la evaluación de la eficiencia de su personal. Esta práctica constante de evaluación puede contribuir significativamente a la mejora del desempeño institucional y a la optimización de los recursos humanos, fortaleciendo así la efectividad de la gestión pública.

4. ¿Considera que dentro del departamento de talento humano se regula que los procesos de contratación sean eficientes?

Figura 5

Regulación en los procesos de contratación



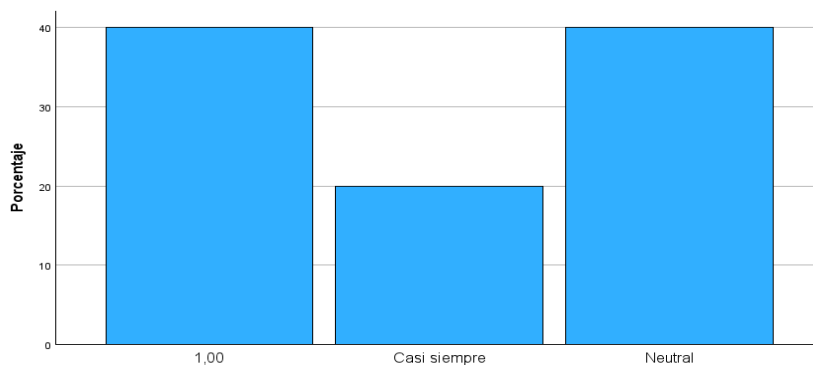
Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

El 60% de los encuestados considera que siempre se regula la eficiencia de los procesos de contratación dentro del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, mientras que el 20% opina que esto ocurre casi siempre y otro 20% se mantiene neutral. Este alto nivel de percepción de eficiencia regulatoria refleja un compromiso significativo con la optimización de los procesos de contratación. Comparando estos resultados con el estudio de Macías et al. (2020), sobre la regulación de la eficiencia en los procesos de contratación en entidades públicas, donde solo el 45% de los encuestados afirmaron un control constante y efectivo, se evidencia que Jipijapa muestra un mayor enfoque en asegurar la eficiencia de sus procesos de contratación. Este enfoque no solo mejora la calidad y rapidez de las contrataciones, sino que también incrementa la transparencia y la confianza en la gestión pública de la institución.

5. ¿El reclutamiento del personal se lo realiza en base a concursos de méritos y oposiciones?

Figura 6

Reclutamiento del personal



Nota. Resultados de la encuesta aplicada al personal del área de talento humano del GAD de Jipijapa.

El análisis de los resultados muestra que el 40% de los encuestados considera que el reclutamiento del personal se realiza siempre en base a concursos de méritos y oposiciones, mientras que un 20% indica que esto ocurre casi siempre, y otro 40% se mantiene neutral. Esta distribución sugiere que, aunque existe una percepción significativa de cumplimiento con los concursos de méritos y oposiciones, una parte considerable de los encuestados no tiene una opinión definida al respecto. Comparando estos resultados con el estudio de Freire (2022), sobre los procesos de reclutamiento en entidades públicas, donde solo el 30% de los encuestados afirmaron que siempre se realizaban mediante concursos de méritos y oposiciones, se evidencia que Jipijapa tiene una mayor adherencia a estos principios de selección. Esta práctica es crucial para garantizar la transparencia y equidad en el reclutamiento, promoviendo una administración pública basada en la meritocracia y la competencia justa.

CONCLUSIONES

Se concluye que los procesos de contratación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa se caracterizan por un alto grado de cumplimiento con las políticas y reglamentos institucionales. La mayoría de los encuestados confirma que estos procesos se efectúan de acuerdo con las normativas vigentes, lo que refleja un compromiso significativo con la transparencia y la legalidad. Este enfoque normativo no solo asegura la correcta utilización de los recursos públicos, sino que también fortalece la confianza de la ciudadanía en la gestión municipal.

Además, la evaluación constante del personal contratado es un aspecto destacado en la gestión del talento humano del GAD de Jipijapa. Los resultados indican que la eficiencia del personal es evaluada regularmente, lo que permite identificar áreas de mejora y garantizar un desempeño óptimo. Este enfoque en la supervisión continua se alinea con las mejores prácticas de gestión pública y contribuye a la mejora continua de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Por último, aunque existe una percepción positiva sobre el uso de concursos de méritos y oposiciones en el reclutamiento de personal, hay una proporción significativa de encuestados que se mantiene neutral. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la transparencia y la comunicación sobre los procesos de selección para asegurar que todos los involucrados comprendan y confíen en la equidad y meritocracia del sistema.

Mejorar la claridad y la confianza en estos procesos es crucial para atraer y retener talento competente, asegurando así una administración pública eficiente y efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, S., & Bremero, F. O. (2022). Estatuto orgánico por procesos de gestión pública y desempeño según las competencias de los

funcionarios de la dirección de planteamiento urbano y ordenamiento territorial del gad de quevedo. Obtenido de *Prohominum*, 4(2), 15–38: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0113>

Castillo, Y. I. (2021). La corrupción en Colombia, un análisis desde la fase precontractual. Obtenido de [Tesis, Universidad Militar Nueva Granada]: <http://hdl.handle.net/10654/38760>

Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Obtenido de *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador, Art. 227. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>

Freire, C. J. (2022). Evaluación del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Empresa Pública de Santo Domingo EP- CONST, 2020. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]: <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1996>

Gutiérrez, M. A. (2023). Plan de mejora para la fase preparatoria de contratación pública de un municipio de la provincia de Los Ríos, Ecuador. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110243>

Herrera, A. K. (2020). Procesos de contratación pública por ínfima cuantía y la ejecución presupuestaria de los Consejos Cantonales de Protección de Derechos de la provincia de Tungurahua. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31907>

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas. (2021). Obtenido de <https://portal.compraspublicas.gob.ec/>

sercop/wp-content/uploads/2021/04/losncp_ actualizada1702.pdf

Lozano, J. G., & Pilatuña, W. R. (2023). Análisis de las políticas de contratación pública y su impacto en la empleabilidad de Guayaquil. Obtenido de [Tesis, Universidad Politécnica Salesiana]: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26009>

Macías, J. M., Peñafiel, A. J., Arreaga, G. K., & Tamayo, J. A. (16 de noviembre de 2020). La contratación pública en el Ecuador, situación actual ante la pandemia de Covid-19. Obtenido de *Universidad Y Sociedad*, 12(S(1)), 217-224: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1778>

Merchán, N. P., Peña, D. K., Parrales, J. E., & Pinargote, N. F. (2021). Desafíos en la administración pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Ecuador. Obtenido de *RECIAMUC*, 5(2), 197-207: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/670/1023>

Palomino, H. (2022). Influencia de la contratación pública en la efectividad del cumplimiento del planeamiento estratégico institucional. Obtenido de *Revista San Gregorio*, (52), 203–219: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2050>

Quispe, F. A. (2020). Análisis de la declaración de nulidad sobre las decisiones de las entidades del estado en la fase de ejecución contractual, dentro del marco de la contratación pública. Obtenido de [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16970>

Rodríguez, L. C., & Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. Obtenido de *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 6(18 septiembre-diciembre), 28–40: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

Sierra, K. (2020). Análisis del proceso de contratación pública por la emergencia en la pandemia Covid 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad de Otavalo]: <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/xmlui/handle/52000/312>

SNCP. (2021). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública. Obtenido de Portal Compras Públicas: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2021/04/losncp_ actualizada1702.pdf

Vélez, H., Paz, L., & Hernández, A. (2020). Gobernabilidad, participación y desarrollo local. El caso de los gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador. Obtenido de *Revista Conrado*, 15(70), 25-30: <https://n9.cl/koj8w>