



ORIGINAL

Mobbing and job performance in workers of a municipality: A case study

Mobbing y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad: Caso de estudio

Juan Juárez-Díaz¹  , Herbert Arévalo-Bartra¹ , Dahpne Viena-Oliveira¹ , Brigitte Chávez-Castañeda² , Hilary Plascencia-Rodríguez² , Julia Sánchez-Estrella³ 

¹Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Educación y Humanidades. Tarapoto, Perú.

²Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud. Tarapoto, Perú.

³Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. Lambayeque, Perú.

Citar como: Juárez-Díaz J, Arévalo-Bartra H, Viena-Oliveira D, Chávez-Castañeda B, Plascencia-Rodríguez H, Sánchez-Estrella J. Mobbing and job performance in workers of a municipality: A case study. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2025; 5:1070. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251070>

Enviado: 28-03-2024

Revisado: 09-07-2024

Aceptado: 23-10-2024

Publicado: 01-01-2025

Editor: Dr. William Castillo-González 

Autor para la correspondencia: Juan Juárez-Díaz 

ABSTRACT

Mobbing is a global concern, despite the efforts of organizations and political laws implemented by governments to combat it. The objective of this study was to establish the association between mobbing and work performance in workers of a Peruvian municipality. The study was of a basic type, quantitative approach, non-experimental design, descriptive-correlational level with cross-sectional cut. The sample consisted of 56 workers. Survey and observation techniques were used, which were applied by means of the “Cisneros Scale” questionnaire and the “Work Performance Scale” checklist. Among the findings, it was found that the level of mobbing was low, in agreement with what was expressed by 76,8 %. The level of job performance was medium, as reported by 53,6 %, and the dimensions of mobbing are associated with job performance, in this sense there is an association between mobbing and job performance since the significance level was less than 0,05. This research highlights the importance of adopting proactive measures to ensure a safe, healthy and productive work environment, which contributes not only to the individual well-being of workers, but also to the overall success and effectiveness of the organization.

Keywords: Behavior; Behavioral; Dishonesty; Emotional Disturbance; Violence.

RESUMEN

El mobbing constituye una preocupación global, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones y las leyes políticas implementadas por los gobiernos para combatirlo. Frente a ello, se tuvo como objetivo establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad peruana. El estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional con corte transversal. La muestra estuvo integrada por 56 trabajadores. Se utilizaron la encuesta y la observación como técnicas, las cuales se aplicaron por medio del cuestionario “Escala de Cisneros” y lista de cotejo “Escala del Desempeño Laboral”. Entre los hallazgos se ha evidenciado que el nivel de mobbing fue bajo en concordancia con lo expresado por el 76,8 %. El nivel de desempeño laboral fue medio, conforme a lo referido por el 53,6 %, y las dimensiones del mobbing se asocian con el desempeño laboral, en ese sentido sí existe asociación entre mobbing y desempeño laboral dado que el nivel de significancia fue inferior al 0,05. Esta investigación resalta la importancia de adoptar medidas proactivas para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y productivo, lo cual contribuye no solo al bienestar individual de los trabajadores, sino también al éxito y la eficacia general de la organización.

Palabras clave: Comportamiento; Deshonestidad; Trastorno Emocional; Violencia.

INTRODUCCIÓN

El mobbing constituye en la actualidad una preocupación global, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones y las leyes políticas implementadas por los gobiernos para combatirlo.⁽¹⁾ Tanto la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han definido el acoso laboral como una forma de maltrato que viola los derechos humanos y continúan estableciendo normas internacionales para proteger a los trabajadores y crear entornos laborales más seguros.^(2,3)

Según un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo ⁽⁴⁾, aproximadamente 1 de cada 5 personas ha experimentado mobbing laboral, y casi un tercio ha sufrido más de un tipo de acoso en algún momento de su carrera, siendo las mujeres el grupo más vulnerable. Sin embargo, muchas víctimas no denuncian debido al temor a perder sus empleos o dañar su reputación.⁽⁵⁾ Este comportamiento abusivo afecta la integridad y el desempeño de los trabajadores, haciéndolos sentir atacados y reduciendo su eficiencia laboral.⁽⁶⁾ Diversos estudios han demostrado que el mobbing tiene un impacto significativo en la vida de las víctimas y requiere una acción urgente.⁽⁷⁾

En el contexto peruano, las estadísticas de mobbing son alarmantes, con informes que indican que el 30 % de los empleados de una institución pública han sido víctimas. La encuesta de Aptitud revela que el 41 % ha experimentado discriminación y el 38 % ha sufrido acoso por su afiliación política, con un aumento continuo en los casos en los últimos años.⁽⁸⁾ Las autoridades laborales han recibido 939 denuncias de acoso en 2020 y 2021, lo que ha llevado a la realización de 36 capacitaciones en todo el país para animar a denunciar el hostigamiento laboral de que son víctimas y garantizar las investigaciones y sanciones adecuadas. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informa que el 98 % de los acosadores son hombres y el 2 % son mujeres y la mayoría de los acosadores ocupa posiciones de autoridad sobre sus víctimas. No obstante, muchas víctimas no denuncian formalmente su situación, lo que se refleja en la baja cantidad de sanciones en comparación con las denuncias recibidas.⁽⁹⁾

Dentro de las instituciones públicas locales, se observa una clara manifestación de mobbing, con restricciones en la comunicación entre grupos políticos, evaluaciones sesgadas de superiores y asignación de tareas irrelevantes por parte de los niveles jerárquicos superiores. Estos comportamientos afectan el bienestar y el desempeño de los colaboradores, lo que resalta la importancia de investigar estos incidentes. En ese sentido, el estudio proporciona evidencia concreta sobre la magnitud del problema en el contexto peruano, lo cual es crucial para informar políticas y programas destinados a prevenir y abordar el mobbing en el país. Asimismo, se destaca la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la equidad, así como en la promoción de relaciones laborales saludables y productivas, en tanto sirve como punto de partida para implementar cambios organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

A partir de lo explorado se ha planteado el siguiente problema: ¿Existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad peruana? Luego se formuló como objetivo establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en colaboradores de una municipalidad, así también se identificó el nivel de mobbing, nivel de desempeño laboral y las asociaciones entre las dimensiones del mobbing y desempeño.

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

La investigación se enfocó en ampliar los conocimientos científicos y teóricos sobre el mobbing y el desempeño laboral del talento humano de la entidad.^(10,11) Se adoptó un enfoque cuantitativo para recopilar información y verificar la hipótesis mediante pruebas estadísticas. El estudio fue de naturaleza no experimental, ya que los datos no fueron alterados y se mantuvieron sin modificaciones.⁽¹²⁾ Se clasificó como descriptivo-correlacional para comprender la relación entre el mobbing y el desempeño laboral, y fue transversal porque las variables se enfocaron en un momento específico.^(13,14)

Participantes

Para el estudio se consideró una población representativa de 56 colaboradores de una municipalidad en el Perú, los cuales constituyeron una muestra representativa de la población ^(15,16), la misma que fue calculada de un conjunto de 234 colaboradores, aplicando una fórmula de muestras finitas con un 95 % de confianza y 5 % de margen de error. De esta manera el muestreo fue probabilístico.⁽¹⁷⁾

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron un cuestionario y una lista de cotejo. El cuestionario evaluó el mobbing y se basó en la Escala de Cisneros presentada en el estudio de Patlán et al.⁽¹⁸⁾, compuesto

por 43 conductas distribuidas en 6 dimensiones. Las respuestas se calificaron en una escala de frecuencia de 0 a 6. Se verificó la validez mediante el análisis de Kaiser-Meyer-Olkin y la confiabilidad a través del índice de Alpha de Cronbach, obteniendo valores de 0,873 y 0,978 respectivamente.

Para evaluar el desempeño, se diseñó una lista de cotejo basada en la Escala del Desempeño Laboral presentada por Geraldo⁽¹⁹⁾, compuesta por 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones. Las respuestas se calificaron como No (0) o Sí (1). La validez se determinó mediante el análisis del V de Aiken, con un valor del 85 %, y la confiabilidad se verificó con un índice superior a 0,30. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y demostraron confiabilidad a través del índice de Alfa de Cronbach, con valores de 0,806 y 0,771 respectivamente.

Análisis de datos

Se llevó a cabo una reunión con los trabajadores para la aplicación de los cuestionarios, previa obtención del consentimiento informado. Los resultados fueron presentados a la entidad, junto con las conclusiones y las recomendaciones. Para el análisis de datos se empleó estadística descriptiva con Excel que permitió ordenar y codificar las respuestas a través del programa estadístico SPSS, edición IBM Statistics, versión 28. También se utilizó estadística inferencial mediante pruebas de normalidad y correlación para responder a los objetivos de asociación entre variables, identificando valores de significación y coeficientes de correlación.

RESULTADOS

De acuerdo con la tabla 1, se evidencia la prevalencia del mobbing, donde un 76,8 % de los encuestados experimentaron bajos niveles de acoso laboral. En contraste, un 14,3 % y un 8,9 % de los participantes reportaron, respectivamente, niveles medios y altos de mobbing. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los trabajadores perciben un ambiente laboral libre de hostigamiento. En términos de desempeño laboral, los datos obtenidos indicaron que solo un 7,1 % de los participantes se autocalificaron como de bajo desempeño, mientras que un 53,6 % se consideraron de desempeño medio y un 39,3 % de alto desempeño. Esta distribución de respuestas sugiere una tendencia de la muestra a evaluar positivamente su rendimiento laboral.

Tabla 1. Niveles de mobbing y desempeño laboral en una municipalidad peruana

Opciones de respuesta	Mobbing		Desempeño laboral	
	n	%	n	%
Bajo	43	76,8	4	7,1
Medio	8	14,3	30	53,6
Alto	5	8,9	22	39,3
Total	56	100	56	100

La tabla 2 muestra los resultados de la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, utilizada para determinar si una muestra proviene de una población con una distribución específica. En el contexto del presente estudio, se aplicó esta prueba estadística para evaluar la normalidad de la distribución de dos variables: “Mobbing” y “Desempeño laboral”. La prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó un estadístico de 0,401 para la variable “Mobbing” y de 0,134 para “Desempeño laboral”. Con un número de grados de libertad (gl) de 56 para ambas variables, los valores de significancia (Sig.) resultaron ser menores a 0,001 y 0,014, respectivamente. Ambas variables difieren significativamente de una distribución normal, dado que los valores de significancia son menores que el umbral común de 0,05. Esto es particularmente evidente en la variable “Mobbing”, donde la significancia es menor que 0,001, indicando una desviación muy marcada de la normalidad. En cambio, el “Desempeño laboral” muestra una desviación menos pronunciada, pero aún significativa, con un valor de $p < 0,05$.

Tabla 2. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing	0,401	56	0,001
Desempeño laboral	0,134	56	0,014

En el análisis de los datos obtenidos (tabla 3), se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre diversas manifestaciones de mobbing y el desempeño laboral. Los resultados indicaron correlaciones positivas estadísticamente significativas entre todas las variables examinadas y el desempeño laboral, con un nivel de significancia por debajo de 0,01. Específicamente, la correlación más fuerte se

observó entre la variable global de mobbing y el desempeño laboral ($\rho = 0,802^{**}$), seguida por correlaciones moderadamente positivas para violencia verbal ($\rho = 0,614^{**}$), intimidación ($\rho = 0,647^{**}$), aislamiento emocional ($\rho = 0,628^{**}$), maltrato y humillación ($\rho = 0,653^{**}$), sabotaje y situaciones deshonestas ($\rho = 0,678^{**}$), y desacreditación profesional ($\rho = 0,670^{**}$).

VARIABLES	DESEMPEÑO LABORAL
Mobbing	0,802**
Violencia verbal	0,614**
Intimidación	0,647**
Aislamiento emocional	0,628**
Maltrato y humillación	0,653**
Sabotaje y situaciones deshonestas	0,678**
Desacreditación profesional	0,670**

Nota: ** significancia menor a ,01

Estos hallazgos sugieren que, contrariamente a las expectativas convencionales, en la muestra estudiada, los informes de mayor acoso laboral estaban asociados con autopercepciones de un desempeño laboral elevado. Una interpretación de estos resultados podría ser que, en ciertos contextos laborales, las conductas que constituyen mobbing podrían ser erróneamente interpretadas o incluso estar vinculadas con prácticas que los empleados perciben como estimulantes del rendimiento.

DISCUSIÓN

El estudio se enfocó en examinar el fenómeno del mobbing, entendido como un acoso sistemático y persistente ejercido por un individuo hacia otro dentro del ambiente laboral, y su potencial impacto en el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Considerando la influencia significativa que tales prácticas hostiles pueden tener, se ha investigado cómo la presencia del mobbing en una entidad municipal específica se relaciona con el desempeño del talento humano. En concordancia con las definiciones propuestas por Patlán et al.⁽¹⁸⁾ para la medición del mobbing y la de Geraldo⁽¹⁹⁾ para la evaluación del desempeño laboral. Estas bases conceptuales permitieron una evaluación coherente y objetiva acorde con los propósitos del estudio.

Por otra parte, el software estadístico SPSS permitió la generación de tablas de frecuencias, figuras y la ejecución de pruebas de normalidad y correlación, que validaron de las hipótesis del estudio.

Los resultados indicaron una asociación estadísticamente significativa entre el mobbing y el desempeño laboral, con valores de significancia por debajo del umbral establecido de 0,05, lo que respalda la hipótesis alternativa propuesta. Se postula, asimismo, que el mobbing impacta negativamente en el ánimo y la motivación del personal, con la merma sus habilidades y su capacidad para realizar tareas de manera eficiente. Esta afirmación encuentra respaldo en el estudio de Yildiz et al.⁽²⁰⁾, que identificó una correlación moderada entre el mobbing y el desempeño laboral, sugiriendo que la disminución del mobbing podría mejorar el rendimiento de los empleados.

Sin embargo, al contrastar los resultados de la presente investigación con el de Mohammed et al.⁽²¹⁾, emerge una discrepancia significativa. Mientras que en la presente investigación se detectó una baja incidencia de mobbing, en la de Mohammed et al.⁽²¹⁾ reportaron una prevalencia alta de la misma. De manera similar, los estudios de Petrescu & Manghiuc⁽²²⁾ y Zambrano-Vera & Ruíz-Cedeño⁽²³⁾ resaltaron la gravedad del mobbing en entidades estatales y destacan, además, la imperiosa necesidad de intervenciones estratégicas por parte de la alta dirección para disminuir el problema.

En lo que respecta al desempeño laboral, la mayoría de los empleados se autocalificaron con un nivel medio, evidenciando oportunidades de mejora para alcanzar una satisfacción total en sus labores asignadas. Estos hallazgos son consistentes con los de Morales et al.⁽²⁴⁾ y Santillán & Saavedra⁽²⁵⁾, quienes encontraron un rendimiento moderado y señalaron ciertas dificultades que impactan en el logro de metas institucionales. Sin embargo, la investigación de Sánchez et al.⁽²⁶⁾ diverge de estos resultados, mostrando una tendencia general hacia un desempeño eficiente.

Con respecto a las dimensiones específicas del mobbing, se encontró que factores como el maltrato verbal, la intimidación, el aislamiento emocional, y otros comportamientos abusivos, tienen una asociación significativa con la forma en que los empleados desempeñan sus funciones. Faiz et al.⁽²⁷⁾ y Mogollón et al.⁽²⁸⁾ también reconocieron esta relación significativa, aunque subrayaron que el mobbing incide negativamente en el desempeño, a diferencia de los coeficientes positivos encontrados en el presente estudio.

Es preciso mencionar como fortaleza metodológica la aplicación de los instrumentos de medición a una

muestra representativa de 56 individuos, lo que proporcionó una perspectiva sobre la problemática estudiada. No obstante, se identifica como limitación el hecho de haber recabado únicamente la perspectiva de los colaboradores y no la de otros estamentos de la comunidad, cuyas opiniones sobre la eficacia y calidad de servicio de los trabajadores municipales podrían enriquecer los resultados y conclusiones del estudio.

Dado el carácter inesperado de estas correlaciones, es imperativo considerar la influencia de variables no medidas y el contexto específico de la organización y cultura laboral en la que se realizó este estudio. Los resultados destacan la necesidad de un examen más detallado de las dinámicas organizacionales que podrían estar fomentando tales percepciones, así como la posibilidad de que el mobbing esté actuando como un refuerzo negativo que, paradójicamente, impulsa a algunos empleados a aumentar su rendimiento para evitar el acoso o para sobresalir en un ambiente hostil. Estas interpretaciones, sin embargo, deben ser abordadas con cautela y examinadas dentro de un marco más amplio de investigación empírica.

CONCLUSIONES

Existe una correlación positiva y fuerte entre el mobbing y el desempeño laboral, contraria a la expectativa usual de una relación negativa. Con un nivel de significancia menor a 0,001, se evidencia que, en este contexto particular, el acoso laboral se asocia con un auto-reportado alto desempeño laboral. A pesar de esta asociación estadística, la mayoría de los trabajadores (76,8 %) percibió un bajo nivel de mobbing, que refleja un clima laboral favorable. Por otra parte, más de la mitad de los empleados (53,6 %) calificaron su desempeño laboral como medio, destacando la necesidad de estrategias de mejora. Las dimensiones específicas del mobbing también mostraron una relación positiva con el desempeño laboral, con coeficientes que oscilan entre 0,614 y 0,678, reafirmando la asociación significativa. Estos hallazgos sugieren que los mecanismos de percepción del mobbing y su relación con el rendimiento laboral pueden ser complejos y multifacéticos, que requieren una exploración más detallada para entender completamente su dinámica en el entorno laboral estudiado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mujtaba BG, Senathip T. Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Bus Ethics Leadersh.* 2020;4(1):17-34.
2. Flores MJL, Velasco JPS. El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo Del Conoc.* 2022;7(1):149-765.
3. Jang SJ, Son Y, Lee H. Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review. *Int J Ment Health Nurs.* 2022;31(3):450-68.
4. OIT. Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Organización Internacional del Trabajo. 2021.
5. Pérez CR, Vela HH, Gracia TJH. Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de investigación. Universidad Juárez del Estado de Durango; 2020. 132 p.
6. López Moya DF, Pangol Lascano AM. El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Soc Technol.* 2021;4(S1):76-90.
7. Ávila Urdaneta JG. El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Rev Científica UISRAEL.* 2020;7(3):115-28.
8. Pública EN de A. Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas. 2022.
9. Empleo M de T y P del. Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas. 2021.
10. Mejía VV, Grados JE, Gebera OT. Reflexiones sobre la investigación educativa y la investigación formativa en la universidad peruana. *Rev Conrado.* 2019;15(70):444-454.
11. Delgado. La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 2021;5(3):2385-6.
12. Jully Calderón LA, Alzamora de los Godos Urcia LA. Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Rev Peru Psicol y Trab Soc.* 2018;7(2):71-76.

13. Ramos-Galarza CA. Alcances de una investigación. *CienciAmérica*. 2020;9(3):1-6.
14. Losada A, Zambrano Villalba MC, Marmo J. CLASIFICACIÓN DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA. *Psicol UNEMI*. 2022;6(11):13-31.
15. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int J Morphol*. 2017;35(1):227-32.
16. Mucha Hospinal LF, Chamorro Mejía R, Oseda Lazo ME, Alania-Contreras RD. Evaluación de procedimientos que se toman para la población y muestra en trabajos de investigación. *Desafios*. 2021;12(1).
17. Hernández CE, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Rev Científica del Inst Nac Salud*. 2019;2(1):75-9.
18. Patlán Pérez J, Rocha Pino A, Barrera Garcés G, León García PE, Leyva Santana M, Moreno Requena S. Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Rev Estud en Contaduría, Adm e Informática*. 2022;48.
19. Geraldo Campos LA. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Investig en Psicol*. 2022;25(1):63-81.
20. Yildiz BS, Güllü S, Kaya R. Workplace mobbing and organizational commitment: An investigation on employees of the provincial directorate of youth and sports in Turkey. *Eur J Phys Educ Sport Sci*. 2020;6(2):40-48.
21. Elhadi YAM, Mohamed HMH, Ahmed A, Haroun IH, Hag MH, Farouk E, et al. Workplace violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Sudan: A cross-sectional study. *Public Heal Challenges*. 2022;1(4).
22. PETRESCU C, MANGHIUC I. Mobbing at Work and the Impact of Employee Performance. In 2020. p. 273-82.
23. Vera TIZ, Cedeño S del MR. El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Dominio Las Ciencias*. 2020;6(2):41-58.
24. Morales Franceschi J, Martín Ayala JL, Amutio Careaga A, Rosario Nieves IC. PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT WORK (MOBBING) AND ITS IMPACT ON THE CLIMATE AND WORK PERFORMANCE IN TEACHERS OF THE PUBLIC SYSTEM TEACHING OF THE SOUTHERN AREA OF PUERTO RICO. *MLS Psychol Res*. 2021;4(1):79-98.
25. Guzmán KS, Sandoval RS. Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip*. 2021;5(6):12249-59.
26. Sánchez Pantaleón AJ, Cruz Caro O, Sánchez Altamirano FR, Cueva Vega E. Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Rev Venez Gerenc*. 2022;27(99):1183-95.
27. Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(3):912.
28. García FSM, Zapata JRS, Bravo F de GB, Reyes JFM. Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto preuniversitario en Piura, Perú. *Rev Metrop Ciencias Apl*. 2020;3(3):166-173.

FINANCIACIÓN

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

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Juan Juárez-Díaz, Brigitte Chávez-Castañeda y Hilary Plascencia-Rodríguez.
Curación de datos: Herbert Arévalo-Bartra, Dahpne Viena-Oliveira y Julia Sánchez-Estrella

Análisis formal: Juan Juárez-Díaz y Dahpne Viena-Oliveira.

Investigación: Juan Juárez-Díaz, Herbert Arévalo-Bartra, Dahpne Viena-Oliveira, Brigitte Chávez-Castañeda, Hilary Plascencia-Rodríguez, Julia Sánchez-Estrella.

Metodología: Juan Juárez-Díaz, Brigitte Chávez-Castañeda, Dahpne Viena-Oliveira y Julia Sánchez-Estrella.

Administración del proyecto: Juan Juárez-Díaz, Brigitte Chávez-Castañeda y Hilary Plascencia-Rodríguez.

Recursos: Juan Juárez-Díaz.

Supervisión: Herbert Arévalo-Bartra, Dahpne Viena-Oliveira y Julia Sánchez-Estrella.

Validación: Juan Juárez-Díaz y Dahpne Viena-Oliveira.

Visualización: Brigitte Chávez-Castañeda y Hilary Plascencia-Rodríguez.

Redacción - borrador original: Juan Juárez-Díaz, Brigitte Chávez-Castañeda, Dahpne Viena-Oliveira y Julia Sánchez-Estrella.

Redacción - revisión y edición: Juan Juárez-Díaz, Herbert Arévalo-Bartra, Dahpne Viena-Oliveira, Brigitte Chávez-Castañeda, Hilary Plascencia-Rodríguez, Julia Sánchez-Estrella.