

# IMPLEMENTACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS PYMES, CASO DE ESTUDIO: ALCALDÍA MILPA ALTA, CDMX

## IMPLEMENTATION OF AN INSTRUMENT TO MEASURE JOB SATISFACTION IN SMES, CASE STUDY: MILPA ALTA CITY HALL, MEXICO CITY

**Quiroz Bojorges Gerardo**

Universidad Interamericana

<https://orcid.org/0000-0003-0990-1908>

[gqb@hotmail.com](mailto:gqb@hotmail.com)

**Rendón Coyt Cinthia Denisse**

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Milpa Alta

<https://orcid.org/0000-0002-1212-5439>

[ccoyst488@gmail.com](mailto:ccoyst488@gmail.com)

**Hernández González Bernardo**

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Milpa Alta

<https://orcid.org/0000-0002-1212-5439>

[Berna200898@gmail.com](mailto:Berna200898@gmail.com)

**Villar Laguna Víctor**

ESIA Tecamachalco IPN

<https://orcid.org/0000-0001-5449-5238>

[vick\\_villar@hotmail.com](mailto:vick_villar@hotmail.com)

**Rivas Mendoza Luis Felipe**

Tecnológico Nacional de México/I. T. De Tláhuac II

<https://orcid.org/0000-0002-7645-328X>

[luis.felipe.rivas.mendoza@gmail.com](mailto:luis.felipe.rivas.mendoza@gmail.com)



**Resumen:** Hoy en día las pymes son el mayor generador de empleos en la Ciudad de México ya que favorecen a la economía. Por otra parte, en la alcaldía Milpa alta, CDMX la mayor parte de los pueblos se dedican al comercio. Es por ello el interés de conocer el entorno interno de las pequeñas empresas ya que más allá de ser un pilar fundamental de la economía se busca conocer cómo es la satisfacción laboral, debido a eso se implementó un instrumento para medir la satisfacción laboral, es decir para identificar cuáles son los principales factores que inciden a la satisfacción laboral; Siendo el sueldo, la comunicación, interacción y contar con una infraestructura tecnológica y poder estar en un clima organizacional sano para los colaboradores. Finalmente, y gracias a este instrumento de “satisfacción laboral” se obtuvo .705% de alfa de Cronbach el cual es confiable.

**Palabras Clave:** Organizador digital, estudiante, docente, entorno virtual, satisfacción laboral.

**Abstract:** Nowadays, SMEs are the largest generator of jobs in México City as they favor the economy. On the other hand, in the municipality of Milpa Alta, CDMX most of the towns are dedicated to commerce. That is why the interest of knowing the internal environment of small companies since beyond being a fundamental pillar of the economy seeks to know how is job satisfaction, because of that an instrument was implemented to measure job satisfaction, that is, to identify what are the main factors that affect job satisfaction, communication, interaction and having a technological infrastructure and being able to be in a healthy organizational climate for employees. Finally, and thanks to this instrument of "job satisfaction" was obtained .705% of Cronbach's alpha which is reliable.

**Keywords:** Digital organizer, student, teacher, virtual environment, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día todos buscan un empleo “perfecto” pero en las pymes no siempre es posible, ya que, en la mayoría no están lo suficientemente preparados y no cuentan con los recursos suficientes para poder ofrecer un empleo “perfecto”. La satisfacción laboral es un estado de bienestar tanto como personal y laboral. Existen factores que ayudan a seguir creciendo laboralmente, y entre más alto sea el nivel de satisfacción laboral mayor será su compromiso con las actividades de la empresa u organización.

Los encargados de dirigir una empresa saben que la satisfacción laboral es muy importante, grandes empresas han crecido exponencialmente gracias a los empleados ya que sin ellos son uno de los pilares más importante, existen varios factores que intervienen para que haya una satisfacción laboral, como lo es el sueldo, las horas extras, los compañeros de trabajo, etc.

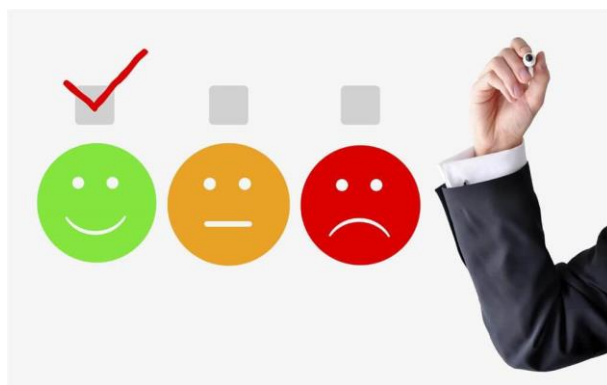
La satisfacción laboral es un tema muy importante que estudia el entorno laboral. Sin duda alguna, un empleado satisfecho es más productivo y por ende porta mayor rentabilidad.

### Satisfacción laboral

Por mucho tiempo México ha sido uno de los países que han mostrado más insatisfacción laboral en el mundo (Maldonado, 2019). Existe una serie de definiciones que hace referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas (Chiang y Ojeda, 2013). Los cambios que se han dado en la administración de personal no solo se centran en la parte física que beneficie al personal, sino que estos también necesitan ser apreciados, valorados y tomados en cuenta, todo ello debe ir acompañado con una remuneración justa, buenas condiciones laborales, y beneficios de ley (Lomas, 2017). Lo importante de esta idea es que, para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos (Vargas, 2012).

En esta imagen se observa cómo es al inicio de algún empleo se ve de lo mejor, pero con el tiempo empieza la insatisfacción.

**Figura 1.** La satisfacción laboral hace que las empresas sean más productivas (2015).



Fuente: Grupo P&A (2022)

La satisfacción laboral por su parte es importante en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos de bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad a nivel empresarial (González, 2018).

La satisfacción laboral es un factor que influye dentro de la vida cotidiana de cada trabajador y esta puede influir dentro de las emociones de cada uno de ellos para poder realizar su trabajo en el ámbito laboral. Desde luego un problema que influye en la satisfacción laboral es el factor del sueño ya que este repercute

en la motivación y emociones de cada trabajador, así como también ocasiona riesgos en la salud. En 2020, en la ciudad de México fue una de las ciudades con mayor tasa de subutilización de la fuerza de trabajo quedando con un 42.3% según resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo realizado (INEGI, 2021).

Como se sabe, en la ciudad de México abundan las pymes (pequeñas y medianas empresas). Por otra parte, se estima que son responsables del 72% de los empleos (INEGI, 2021). En el caso de la alcaldía Milpa Alta, CDMX la mayor parte de los 12 pueblos se dedican al comercio. Por esto mismo la satisfacción laboral es una cuestión muy importante ya que gracias a los empleados en las pymes pueden ser rentables y productivos.

Así mismo el impacto de este proyecto de investigación es:

- Social: en este punto se busca satisfacer las necesidades de cualquier individuo desde las básicas hasta las de autorrealización. Por tal motivo la motivación forma parte de la satisfacción laboral logrando así, una mejor productividad y un buen ambiente de trabajo. Finalmente se busca procurar la motivación tangible e intangible.
- Cultural: gracias a la adquisición de las buenas prácticas se logra adaptar hábitos, practicas, principios políticos. Organizacionales que construyen una formación laboral mediante la integración y sistematización de los haberes organizaciones.

## **DESARROLLO**

A continuación, el proyecto titulado “Implementación de un instrumento para medir la satisfacción laboral en las pymes, caso de estudio: Alcaldía Milpa Alta, CDMX”. tiene como objetivo general: analizar la satisfacción laboral, mediante la implementación de un instrumento en las pymes. así mismo, se menciona los objetivos específicos:

- Realizar una revisión de literatura
- Analizar factores que inciden en la satisfacción laboral
- Determinar los factores que inciden a la satisfacción laboral.

Posteriormente el presente proyecto tiene como ventajas:

- Analizar y conocer los factores que ocasionan el estrés laboral.
- Definir los factores que limitan el trabajo de los colaboradores.
- Conocer las necesidades de los trabajadores.

- Conocer la causa y el estrés de satisfacción laboral.
- Conocer el impacto de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Gracias a la implementación del instrumento titulado “Implementación de un instrumento para medir la satisfacción laboral en las pymes, caso de estudio: alcaldía milpa alta, CDMX.” Adaptado del instrumento “clima organizacional”.

Un factor que impacta el bienestar de cada persona es el experimentar y expresar su satisfacción en lo laboral, y de esta manera buscar una mejora en las necesidades de cualquier individuo (Chiang et al., 2008).

Así mismo la importancia de la investigación radica en los siguientes puntos:

- Analizar y medir la satisfacción laboral de los trabajadores para conocer sus limitaciones que tiene cada uno de ellos.
- Sensibilizar sobre la satisfacción laboral y lo que implica en el entorno.
- Salvaguardar la integridad de los trabajadores.

La intención de Analizar y medir la satisfacción laboral de los trabajadores es conocer sus limitaciones que tiene cada uno de ellos para conocer sus necesidades. Por otra parte, para determinar un mejor desempeño se le retribuye mediante incentivos; esto impacta positivamente el esfuerzo de cada individuo a consecuencia el desempeño.

Por consiguiente, los empleados satisfechos son los que tienen mayor permanencia en las empresas, ya que si ellos están insatisfechos prefieren buscar un mejor puesto de trabajo en otra empresa u organización, así como diferentes tipos de aspiraciones.

Cabe señalar que fue realizado como estudio de caso, aplicado a 22 colaboradores de diferentes negocios. La insatisfacción en el trabajo puede deberse a diversas causas según Valenzuela, et al. (2015):

- Trabajo repetitivo.
- Exceso de trabajo.
- Síndrome de estar quemado (burnout).
- Demasiados años en el mismo trabajo.
- Falta de formación que impide ascender a puestos superiores.
- Muy poco tiempo libre.
- Ambiente laboral autoritario-

- Bajo prestigio.

La satisfacción laboral es un tema organizacional que tiende a reflejar el estado de bienestar de los empleados con su trabajo; por ende, implica el conjunto de emociones experimentadas por los trabajadores sobre el cargo que desempeñan (satisfacción intrínseca), así como de los aspectos generales y contextuales de la organización (satisfacción extrínseca), que prescriben su bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral (Chiang et al., 2017).

A lo largo de ello la calidad de vida laboral puede ser un poco complejo debido a las dificultades a las que se enfrenta el individuo, tanto internas como externas, cabe destacar que si en ambos entornos no se gestiona correctamente se puede vulnerar la integridad del individuo y este a su vez baja el rendimiento.

Es importante destacar que la felicidad laboral depende tanto del individuo como del entorno, el primero estaría enmarcado entre la genética y factores que dependen de su propia voluntad y el segundo dependería de las circunstancias que entregue la empresa al colaborador (SgROI et al., 2017). Por otra parte, esta actitud generalizada está compuesta por tres componentes los cuales son; cognitivo, afectivo y actitudinal generando aprendizajes significativos (Menghi y Oros, 2014).

El constructor de satisfacción laboral, la influencia de las características del lugar de trabajo y el bienestar psicológico de los trabajadores (Agüero y Lobiana, 2015).

A la par de estas teorías de motivación, otros grupos de autores analizan las variables que inciden en la explicación de la satisfacción laboral, como son: la edad, el sexo, las relaciones personales, la retribución, el estilo de mando, entre otras. En muchos casos, concluyen que estas variables se comportan dependiendo del contexto, es decir, el campo de trabajo donde son analizadas: sector público o privado, sector salud, sector docente, sector de la construcción, entre otros. Incluso, con relación al sexo, se concluye que, de acuerdo al contexto, se puede presentar que las mujeres tengan menores expectativas en relación con su empleo, frente a las expectativas de los hombres, ya sea en cuanto a salario, tipo e importancia de las actividades a desarrollar, entre otras (González y García, 2014).

Instrumentos para medir la satisfacción laboral de los trabajadores donde los parámetros son los siguientes:

Donde:

1. Bueno,
2. Malo,

3. Regular y
4. Pésimo.
1. Nombre:
2. Edad:
3. Sexo:

De una escala del 1-4 ¿Cómo era su relación con su empleo anterior?

- 1) Bueno
- 2) Malo
- 3) Regular
- 4) Pésimo

¿Cómo considera trabajar bajo presión?

- 1) Bueno
- 2) Malo
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo calificaría la organización en la gestión laboral?

- 1) Buena
- 2) Malo
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo considera el factor sueldo para la satisfacción laboral?

- 1) Buena
- 2) Malo
- 3) Regular
- 4) Pésimo

¿Cómo es la relación entre colaboradores?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo es la iluminación de su lugar de trabajo?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo Considera la infraestructura tecnológica en el entorno laboral?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo considera la comunicación entre los colaboradores?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) Pésimo

¿Cómo considera el estrés en el entorno laboral?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) pésimo

¿Cómo consideraría la implementación de las actividades deportivas en la organización?

- 1) Buena
- 2) Mala
- 3) Regular
- 4) pésimo

A continuación, se muestra la encuesta realizada en una de las herramientas de G-suite, que sirve para hacer formularios, esto facilitó la captación de información.

**Figura 2.** Encuesta de satisfacción laboral.

The image shows a digital survey form titled "ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL". It includes a legend with four options: 1) Bueno, 2) Malo, 3) Regular, and 4) Pésimo. Below the legend is a text input field for the respondent's name and a section for age with four radio button options: A 20-30, B 31-40, C 41-50, and D 50-70.

Fuente. Elaboración propia (2022).

## DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

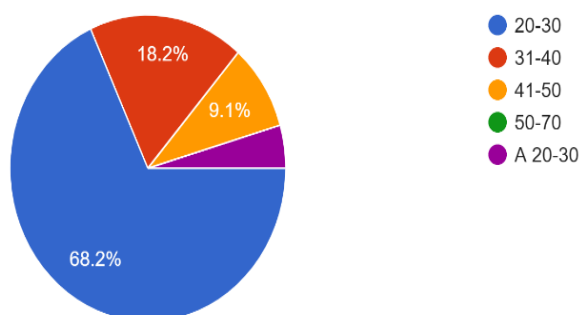
### Interpretación de resultados

Basándose en la validación de la investigación, las respuestas tuvieron un alfa de Cronbach mayor a 0.70, esto quiere decir que es confiable, dado que todas las respuestas fueron contestadas sin omitir ninguna incógnita, es decir, el instrumento de 10 preguntas fue aplicado a 22 personas, de los cuales todas las preguntas fueron contestadas y por ende la confiabilidad fue aceptable.

A continuación, se muestran las gráficas de cada incógnita del instrumento.

Descripción: en la siguiente grafica podemos observar que la edad oscila entre 20 y 50 años.

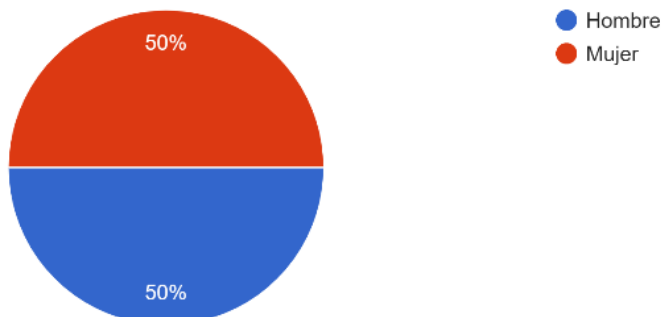
**Figura 3.** Descripción de Edad.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el siguiente grafico se puede observar que en el género de los encuestados de cada negocio fue por igual hombres y mujeres.

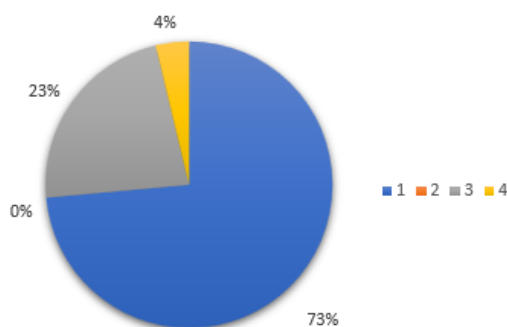
**Figura 4.** Descripción de género.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Descripción: En la siguiente grafica se puede observar cómo era la relación en el empleo anterior de los encuestados y resulta que la mayoría tenían una relación sana con otros colaboradores con un 73%

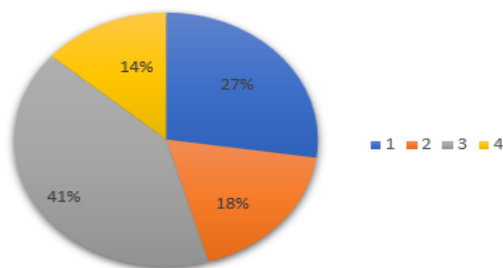
**Figura 5.** Empleo anterior.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Descripción: en la siguiente grafica podemos distinguir como los trabajadores consideran trabajar bajo presión donde el 41 % considera como regular el impacto del trabajo bajo presión.

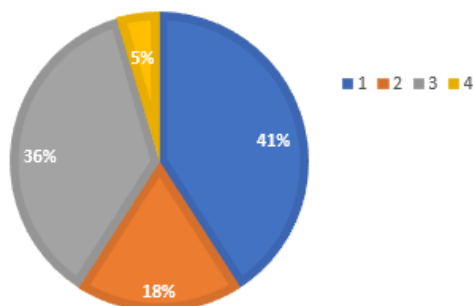
**Figura 6.** Trabajo bajo presión.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el siguiente grafico muestra los resultados de cómo es la influencia de la organización en las actividades de cada uno de los empleados, donde considera que el 41 % es bueno.

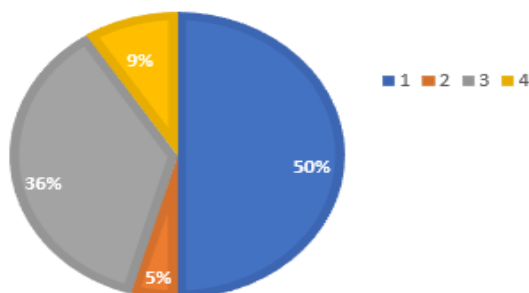
**Figura 7.** Influencia de la organización en los empleados.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el siguiente grafico se muestra como el sueldo es un factor importante para que un empleado este satisfecho donde el porcentaje equivalente es del 50%, es decir es un factor inherente en la satisfacción laboral.

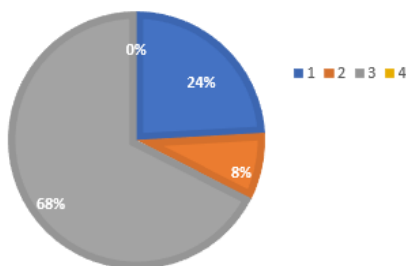
**Figura 8.** Descripción de Sueldo.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el presente grafico se puede observar cómo consideran la relación que existe con los colaboradores de la organización, donde el 68 % es considerado como regular.

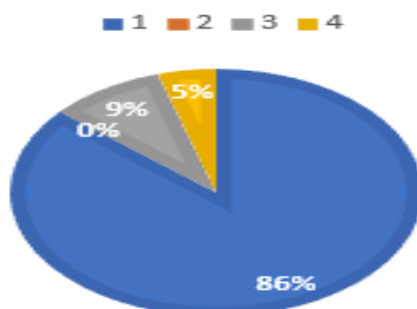
**Figura 9.** Relación entre colaboradores y organización.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el siguiente grafico se observa que el 86% de los entrevistados tiene un lugar de trabajo con iluminación adecuada.

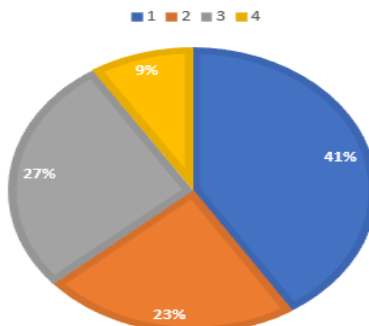
**Figura 10.** Ambiente laboral adecuado.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Posteriormente el grafico muestra como es la infraestructura tecnológica en el entorno laboral y se tiene que 41% de los encuestados están de acuerdo que tiene una estructura tecnológica adecuada. reflejando como un pilar fundamental para el entorno laboral.

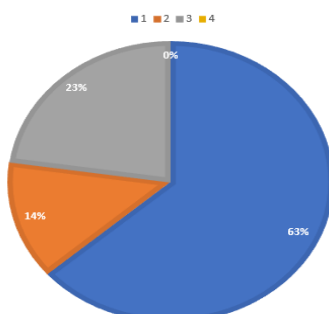
**Figura 11.** Descripción de Infraestructura Tecnológica



Fuente: Elaboración propia (2022).

En el siguiente grafico se muestra que el 63% de los encuestados tiene una buena comunicación entre colaboradores.

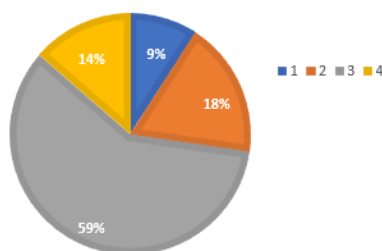
**Figura 12.** Comunicación entre colaboradores.



Fuente: Elaboración propia (2022).

El presente grafico muestra como la mayoría de los encuestados padecen de estrés donde el 59 % considera como regular este factor en el entorno laboral.

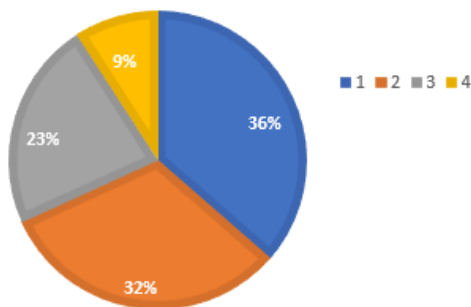
**Figura 12.** Descripción de estrés laboral.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Finalmente, en el siguiente grafico muestra que el 36% consideran estar de acuerdo que se implementen las actividades deportivas en la organización.

**Figura 14.** Descripción de actividades deportivas.



Fuente: Elaboración propia (2022).

## CONCLUSIÓN

En conclusión, se puede mencionar que el instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral en las pymes, caso de estudio: alcaldía Milpa Alta, CDMX es útil, ya que con los datos obtenidos se puede observar que en la actualidad en la alcaldía milpa alta, la edad de los emprendedores es de entre 20-30 años. Así como el 50% del total de los encuestados considera que el sueldo es uno de los principales factores para lograr una satisfacción laboral. Finalmente, las respuestas de este instrumento obtuvieron un .705 % en la investigación el cual es confiable. Esto refleja que los colaboradores buscan un clima donde se puedan desempeñar sanamente, donde la comunicación, la organización y la interacción son parte fundamental del rendimiento y sobre todo eliminar las malas prácticas que abruman a los empleados como el trabajo bajo presión.

## RECOMENDACIONES

Considerar a los empleados como pilar fundamental en la organización.

## AGRADECIMIENTOS

Por mi parte, agradezco a todos los colaboradores, pero principalmente a los profesores: RÍOS ROMERO VIANEY, MENDOZA MONTERO FATIMA, GONZÁLEZ TORRES ARTURO por su asesoramiento en este proyecto y a todos los entrevistados porque gracias a ellos esta investigación tuvo un éxito.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, P., Santaana, R. A. B, Feria, J. Z., y Lobiana, M. H. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista de la facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión 23(2), 35-51. Recuperado el 09/05/22 en <https://www.redalyc.org/pdf/909/90943601004.pdf>
- Chiang Vega, M.M, Salazar Botello, C. M, Huerta Rivera, P.C., y Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Recuperado el 19/05/22 en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
- Chiang M.M., y Ojeda F. (2013). Sciencedirect. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Recuperado el 06/04/22 en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>

- Chiang, M., Gómez, N., y Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- González, G. C., y García, C. E. (2014). Análisis de la satisfacción laboral bajo la perspectiva del género en los Administradores de Empresas egresados de la Universidad de Cartagena, en Cartagena de Indias durante 2010-2011 (tesis de doctorado). Universidad de Cartagena, Cartagena.
- González Díaz, A. (2018). Clima Organizacional y su en la Satisfacción laboral de los Trabajadores en Medianas Empresas Constructoras, [Tesis de licenciatura] recuperado 07/04/22 en <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc1/2561/Altinay%20Gonz%C3%A1lez%20D%C3%ADaz%20-%20Clima%20organizacional%20y%20su%20influencia%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20en%20medianas%20empresas%20constructoras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INEGI. (2021). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (enoe) 1 cifras durante el primer trimestre de 2021. recuperado el 31/03/22. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf)
- INEGI. (2021). El inegi presenta el segundo conjunto de resultados del estudio sobre la demografía de los negocios 2020. Recuperado 31/03/22. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>
- Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, [ tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública] recuperado el 07/04/22 en <https://docplayer.es/96043756-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-maestro-en-gestion-publica.html>
- Maldonado A. (2019). Forbes. Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores. Recuperado el 06/04/22 en <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Menghi, M., y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. Recuperado el 26/04/22 en <https://core.ac.uk/download/pdf/80371609>

Sgroi, D., Hills, T., O'Donnell, G., Oswald, A. J., y Proto, E. (2017). Understanding Happiness. Centre for Competitive Advantage in the Global Economy, the University of Warwick., The Social Market Foundation. En: <http://www.smf.co.uk/wp-content/uploads/2017/01/Social-Market-FoundationCAGE-Report-Understanding-Happiness-1.pdf>.

Valenzuela Salazar N.L., Buentello Martínez C.P., y Ramos Gallardo, G. A. (2015). Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del IX Congreso Recuperado el 09/05/22 en <https://riico.net/index.php/riico/article/view/53>

Vargas Téllez, J. A. (2012). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Nova scientia*, 4(7), 172-204. Recuperado en 31 de marzo de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052012000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052012000100008&lng=es&tlng=es).

## TABLA TRABAJO COLABORATIVO

Rol	Autor (es)
Conceptualización	Gerardo Quiroz Bojorges
Metodología	Rendón Coyt Cinthia Denisse, Hernández González Bernardo (Igual)
Software	Victor Villar Laguna, Luis Felipe Rivas Mendoza (igual)
Validación	Gerardo Quiroz Bojorges, Victor Villar Laguna (igual)
Análisis Formal	Victor Villar Laguna, Luis Felipe Rivas Mendoza (igual)
Investigación	Victor Villar Laguna, Luis Felipe Rivas Mendoza (igual)
Recursos	Gerardo Quiroz Bojorges, Victor Villar Laguna (igual), Luis Felipe Rivas Mendoza (que apoya)
Curación de datos	Gerardo Quiroz Bojorges, Victor Villar Laguna (igual), Luis Felipe Rivas Mendoza (que apoya)
Escritura - Preparación del borrador original	Rendón Coyt Cinthia Denisse, Hernández González Bernardo (Igual)
Escritura - Revisión y edición	Gerardo Quiroz Bojorges, Victor Villar Laguna (igual)