



PROYECTO DE GESTIÓN DEL TALENTO INFANTO-JUVENIL PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA CIENTÍFICO-INNOVADORA: FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS Y RESULTADOS PARCIALES

CHILD AND YOUTH TALENT MANAGEMENT PROJECT FOR THE DEVELOPMENT OF A SCIENTIFIC-INNOVATIVE CULTURE: THEORETICAL-METHODOLOGICAL FOUNDATIONS AND PARTIAL RESULTS

Yuddany Pérez Domínguez^{1*}

E-mail: yuddany.perez@umcc.cu

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9062-3373>

Bárbara Maricely Fierro Chong¹

E-mail: barbarafierro@umcc.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7177-1860>

Juan Antonio Mondéjar Rodríguez¹

E-mail: mondejar.fierro2014@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1280-5095>

¹ Universidad de Matanzas 'Camilo Cienfuegos' Matanzas. Cuba

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pérez Domínguez, Y., Fierro Chong, B. M., y Mondéjar Rodríguez, J. A. (2026). Proyecto de Gestión del talento infanto-juvenil para el desarrollo de la cultura científico-innovadora: fundamentos teórico-metodológicos y resultados parciales. *Revista Conrado*, 22 (108), e4743.

RESUMEN

Este artículo presenta los fundamentos teórico-metodológicos y resultados parciales del proyecto PS211LH008-022 "Gestión del talento infanto-juvenil en el desarrollo de la cultura científico-innovadora", ejecutado por la Universidad de Matanzas de enero de 2024 a julio de 2025. Se adoptó un diseño de caso único con enfoque mixto, alineado con el PMBOK® Guide, las Indicaciones Metodológicas del CITMA y el Marco Lógico del PNUD. Los resultados se organizan en cinco ejes: (1) sistematización conceptual; (2) desarrollo y validación de instrumentos diagnósticos; (3) modelación de procesos territoriales; (4) consolidación del equipo interdisciplinario; y (5) correlación entre objetivos y logros. Destacan la definición operativa de talento y gestión del talento, la validación de herramientas diagnósticas con $\alpha \geq 0,85$, el diseño de siete protocolos territoriales, integración de 15 investigadores y la ejecución de ocho talleres y tres actividades de socialización con 360 participantes. Estos avances sientan las bases para fases posteriores, orientadas a un modelo replicable en entornos educativos afines en Matanzas con alcance territorial.

Palabras clave:

Cultura científico-innovadora; Diagnóstico de talento; Gestión de proyectos educativos; Metodología mixta; Modelos territoriales.

ABSTRACT

This article presents the partial results and theoretical-methodological foundations of project PS211LH008-022, "Management of Child and Youth Talent in the Development of a Scientific-Innovative Culture," implemented by the University of Matanzas from January 2024 to July 2025. A single-case, mixed-methods design was adopted, aligned with the PMBOK® Guide, the CITMA Methodological Indications, and the UNDP Logical Framework. The results are organized into five pillars: (1) conceptual systematization; (2) development and validation of diagnostic instruments; (3) modeling of territorial processes; (4) consolidation of the interdisciplinary team; and (5) correlation between objectives and outcomes. Key highlights include the operational definitions of talent and talent management, the validation of diagnostic tools with Cronbach's alpha (α) ≥ 0.85 , the design of seven territorial protocols, the integration of 15 researchers, and the delivery of eight workshops and three dissemination activities involving 360 participants. These advances lay the groundwork for subsequent phases aimed at producing a replicable model in similar educational contexts.

Keywords:

Innovative-scientific culture; Talent diagnostics; Territorial models; Mixed methodology; Educational project management.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

INTRODUCCIÓN

Estudios contemporáneos subrayan el carácter multidimensional del talento. Gagné (2018), mediante su Modelo Diferenciado de Dotación y Talento (DMGT), enfatiza la interacción entre aptitudes innatas (dotación) y catalizadores ambientales e intrapersonales (proceso de desarrollo) para la expresión del talento. Sternberg et al. (2022), desde su teoría de la inteligencia exitosa, resaltan el papel de habilidades analíticas, creativas y prácticas en dicha manifestación. El modelo de los tres anillos de Renzulli (2021) mantiene vigencia al integrar capacidad intelectual superior, compromiso con la tarea y creatividad.

La conceptualización del talento ha evolucionado sustancialmente, transitando desde perspectivas reduccionistas centradas en aptitudes aisladas hacia enfoques holísticos que incorporan dimensiones interrelacionadas (Tourón, 2020). Esta transición entre talento simple y complejo no solo impacta su identificación y desarrollo, sino que también redefine estrategias organizacionales y educativas. Análisis comparativos de enfoques actuales revelan convergencia hacia una comprensión dinámica y multifacética del talento como factor crítico para el éxito individual e institucional (Gagné, 2023).

En este marco, se asumen visiones multifactoriales del talento orientadas a capacidades, desarrollo cognitivo, rendimiento e influencia de factores socioculturales y psicosociales (Rodríguez et al., 2019). Adicionalmente, se concibe al talento como una estructura psicológica que articula lo cognitivo y afectivo en sujetos con alto desempeño creativo, perseverancia, toma de decisiones, autoconfianza y capacidad de autoevaluación (Vera y Vera, 2024), delineando así rasgos clave de individuos talentosos.

En el contexto cubano, el desarrollo socioeconómico depende críticamente de la capacidad para generar, retener y aplicar conocimiento. Políticas nacionales enfatizan la promoción de vocaciones científicas tempranas para asegurar relevos en sectores estratégicos y contrarrestar envejecimiento poblacional y éxodo profesional (Díaz-Canel y Delgado Fernández, 2021). El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (UNESCO, 2018) y el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030 establecen marcos que impulsan educación inclusiva y pertinente para la atención al talento.

El proyecto PS211LH008-022 enfrenta este desafío mediante un modelo territorial de gestión de talento que articula al Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA), la Dirección Provincial de Educación de Matanzas, la Universidad de Matanzas y entidades empresariales locales. Su objetivo central es fundamentar

teórica y metodológicamente un modelo replicable para identificar, estimular, desarrollar y evaluar talento infanto-juvenil con enfoque científico-innovador, adaptado a realidades territoriales.

Este artículo sintetiza resultados parciales hasta julio de 2025, integrando prácticas de gestión de proyectos internacionales (PMI, 2017; ISO, 2021), normativas cubanas (CITMA, 2023; Ministerio de Economía y Planificación, 2021) y experiencias análogas en educación (Almuiñas y Galarza, 2020; Ewin et al., 2017).

Objetivos específicos:

1. Describir fundamentos conceptuales del modelo de gestión de talento infanto-juvenil.
2. Detallar diseño y validación de instrumentos diagnósticos.
3. Presentar protocolos territoriales para implementación local.
4. Exponer estructura y capacidades del equipo interdisciplinario.
5. Contrastar resultados parciales con objetivos y proponer recomendaciones.

Marco teórico

La gestión de proyectos educativos centrados en talento se sustenta en tres pilares: (a) cultura científico-innovadora, (b) teorías de la gestión del talento y (c) enfoques territoriales participativos.

Cultura científico-innovadora

Una cultura científica-innovadora es el sistema de valores, normas y prácticas que promueve la curiosidad, el pensamiento crítico, la experimentación y la aplicación social del conocimiento (Fierro, 2024). En Cuba, este concepto se traduce en ecosistemas de innovación orientados a problemas nacionales (salud, educación, energía, agroindustria) y a encadenamientos productivos que multiplican la producción y solucionan problemas territoriales y nacionales. Los programas territoriales de ciencia, tecnología e innovación refuerzan dicha cultura mediante incentivos a la investigación aplicada, financiamiento, redes de colaboración y reconocimientos como el Premio a la Innovación para el Desarrollo Local (CITMA, 2023).

Este constructo integra dimensiones cognitiva, instrumental y social. Torres (1997) la conceptualiza como un sistema donde la ciencia interactúa dinámicamente con el entorno social. Fierro (2024) profundiza en cuatro dimensiones: motivación por la curiosidad, indagación sistemática, creatividad resolutive y aplicación social del

conocimiento, ejes clave para evaluar y promover cultura científica en ámbitos educativos.

Gestión del talento infanto-juvenil

Mientras la literatura empresarial focaliza en detección y retención de talento (Figuerola et al., 2024), el ámbito educativo requiere enfoques adaptados a niños/jóvenes. Pérez et al. (2024) proponen tres niveles: (1) cognitivo (aptitudes académicas); (2) creativo-emprendedor; y (3) competencias socioemocionales para innovación colaborativa. Mondéjar et al. (2024) enfatizan medición de fluidez, flexibilidad y originalidad en tareas creativas.

Se asume de Pérez et al. (2024) que la gestión del talento infanto-juvenil es un proceso dirigido a: la planificación, organización, ejecución y control del sistema de acciones para identificar, estimular, desarrollar y seguir-evaluar al talento, teniendo en cuenta el contexto territorial en el desarrollo de una cultura científica innovadora.

Estos autores sostienen que una acertada gestión del talento requiere de la identificación temprana, con el uso de métodos, técnicas e instrumentos multivariados y proponen el uso del índice integral del talento (ITA) (Pérez et al., 2024). Con esta propuesta se espera ofrecer a los investigadores y docentes una herramienta robusta que facilite la identificación temprana, la evaluación continua y el diseño de intervenciones educativas para potenciar el desarrollo integral del talento.

Enfoques territoriales y participación

La Resolución No. 29/2021 (Ministerio de Economía y Planificación, 2021) establece la gestión estratégica territorial como proceso participativo que articula actores estatales, sociales y comunitarios. Almuiñas y Galarza (2020) destacan que la apropiación local mediante consejos asesores y talleres de co-diseño incrementa pertinencia y sostenibilidad de proyectos educativos.

Este marco teórico permite diseñar un modelo híbrido que combina metodologías de gestión de proyectos (PMBOK® Guide, ISO 21500:2021) con instrumentos de evaluación y dinámicas participativas adaptadas al contexto cubano.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se empleó un diseño de caso único con enfoque mixto (exploratorio-descriptivo), seleccionado para examinar en profundidad el fenómeno de gestión de talento en contextos territoriales mediante integración de datos cuantitativos y cualitativos.

Se asumieron las fases del proyecto (según PMBOK® Guide, PMI 2017)

1. Iniciación: Definición de alcance, actores clave y criterios de éxito.
2. Planificación: Desagregación de alcance en entregables, cronograma PERT/CPM y matriz de riesgos.
3. Ejecución: Desarrollo de instrumentos, talleres de co-diseño, formación docente y actividades de socialización.
4. Monitoreo y control: Seguimiento trimestral de indicadores, auditorías de calidad (ISO 10006:2017) y revisiones bimensuales.
5. Cierre parcial: Validación de prototipos, lecciones aprendidas y ajustes al modelo.

Participantes y escenarios

Estudiantes: 320 niños/jóvenes (10-22 años) en 6 instituciones educativas de Matanzas (dos escuelas primarias, una secundaria, un politécnico, un preuniversitario y la Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos").

Docentes/expertos: 46 educadores capacitados en metodologías activas, diagnóstico y tecnologías disruptivas.

Consejos asesores: 4 consejos locales con representantes de (CITMA, 2023; MINED, 2023), universidad, familias y líderes comunitarios.

Equipo de investigación: 15 profesionales con roles en conceptualización, desarrollo de instrumentos, modelación territorial, gestión y socialización.

Instrumentos

1. Cuestionario de talento académico: 24 ítems Likert (1-5), validado por 7 expertos (índice concordancia ≥ 0.85).
2. Escala de potencial creativo-emprendedor: Basada en Guilford y Torrance, piloteada con 120 estudiantes (α Cronbach = 0.88).
3. Ficha para observatorio del talento: Registro mixto de participación en actividades.
4. Encuestas de satisfacción: Dirigidas a docentes, estudiantes y padres.
5. Guías de evaluación de prototipos: Criterios de originalidad, aplicabilidad y viabilidad técnica.

Validación

Validación de contenido por panel de expertos.

Pilotaje en tres escuelas durante tres meses.

Análisis estadístico de consistencia interna (SPSS v27).

Retroalimentación bimensual con consejos asesores.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

1. Sistematización conceptual

Revisión de 28 definiciones de cultura científico-innovadora y gestión de talento reveló:

- 75% enfatiza dimensión social/colaborativa de la ciencia.
- 60% incorpora competencias socioemocionales en talento y uso de competencias digitales.

Se elaboró un modelo conceptual con tres componentes:

1. Fenómeno a gestionar (definición de talento, gestión del talento y cultura científica-innovadora).
2. Procedimientos (instrumentos, protocolos, talleres).
3. Propósitos (desarrollo de cultura científica e implementación territorial).

Esta síntesis aborda vacíos en literatura cubana y alinea la investigación con (UNESCO, 2018; PNUD, 2025) y modelos locales de gestión (2020, 2024).

2. Desarrollo y validación de instrumentos

- Cuestionario de talento académico: α total = 0.87. Subescalas: hábitos de estudio ($\alpha=0.85$), autoconfianza ($\alpha=0.89$), interés científico ($\alpha=0.84$).
- Escala creativo-emprendedora: α global=0.88. Ítems para fluidez (8), flexibilidad (6), originalidad (10).
- Ficha observatorio: Registro de actividades (ej. Noche Iberoamericana de Investigadores); promedio de 4.5 participaciones/estudiante.
- Validación: Índice concordancia expertos ≥ 0.85 ; pilotaje en 320 estudiantes (98% respuesta).
- Instrumentos muestran confiabilidad comparable a estudios internacionales (Batún et al., 2022) con adaptación contextual mediante integración de dimensiones socioemocionales/territoriales.

3. Modelación de procesos territoriales

Siete protocolos validados en tres municipios:

4. Observatorio del Talento: Flujo de 5 etapas con roles definidos; 140 registros iniciales, 120 en análisis, 60 en retroalimentación.
5. Noche Iberoamericana de Investigadores: 12 ponencias, 8 exhibiciones; 90% satisfacción en encuestas.
6. Talleres agroecológicos: Implementados en zonas rurales con 4 cultivos demostrativos; 75% de estudiantes mostró interés en carreras agrícolas.
7. Metodologías activas: 6 sesiones con 20 participantes; 75% satisfacción.
8. Procedimientos para posgrado en anestesiología: 8 sesiones con 10 residentes; 100% aprobación en simulaciones clínicas (Vera et al., 2024).
9. Aula invertida en posgrado de Estadística: Mapa conceptual para sistema de actividades (Almeida et al., 2025).
10. Modelo para la gestión del talento académico en la carrera de Ingeniería Industrial: Modelo para la gestión del talento académico; protocolo para el cálculo del índice de talento académico (PITA); página WEB y base de datos para asesoramiento y seguimiento del talento académico en tiempo real.

Estos protocolos superan en cobertura/participación a experiencias locales previas (Almuiñas y Galarza, 2020) y ofrecen un esquema escalable.

4. Equipo interdisciplinario y avances

Equipo de 15 profesionales:

- Coordinación: 2 líderes con +10 años en gestión educativa.
- Investigación teórica: 5 doctores en Ciencias de la Educación.

- Instrumentos: 2 especialistas en psicometría.
- Socialización: 3 expertos en comunicación científica.
- Metodologías activas: 3 formadores en neurociencia, ABP y aula invertida.

Avances doctorales:

- Dos tesis en curso: Modelo para la gestión del talento académico en la carrera de Ingeniería Industrial del M.Sc. Yuddany Pérez Domínguez, Metodologías activas para el desarrollo de una cultura científico-innovadora en posgrado del M.Sc. Ramón Junior Almeida Bravo.
- Seis artículos en preparación; tres publicados (uno en revista de alto impacto).

La diversidad disciplinar y la integración de metodologías avanzadas aseguran la calidad y relevancia de los resultados.

5.Correspondencia entre objetivos y logros Tabla 1

Tabla 1. Relación objetivos y logros

Objetivo parcial	Logro alcanzado
Sistematizar fundamentos teóricos.	Modelo conceptual con tres niveles de talento y cuatro dimensiones de cultura científico-innovadora.
Desarrollar instrumentos de diagnóstico.	Seis herramientas validadas ($\alpha \geq 0,85$), pilotaje en 320 estudiantes.
Modelar procedimientos territoriales.	siete protocolos con cobertura de tres municipios y 360 participantes.
Conformar equipo interdisciplinario.	15 investigadores, dos tesis doctorales en curso, seis artículos en preparación y tres publicaciones en revista de alto impacto.
Validar propuesta en espacios piloto.	ocho talleres y tres eventos de socialización con 360 participantes y 90 % de satisfacción

La alta correspondencia entre metas y resultados validan la solidez metodológica y el alineamiento con los estándares nacionales e internacionales.

Recomendaciones de mejora:

1. Extender la implementación a los seis municipios de Matanzas con ajustes derivados de las lecciones aprendidas.
2. Fortalecer la Unidad de Gestión de Proyectos Educativos en Dirección Provincial de Educación.
3. Diversificar financiamiento mediante organismos internacionales y cooperación Sur-Sur.
4. Desarrollar estudios longitudinales para evaluar impacto en trayectorias académicas/vocacionales.
5. Actualizar manuales operativos y guías didácticas con innovaciones en metodologías activas y TIC.

CONCLUSIONES

El proyecto consolidó un modelo territorial de gestión de talento infanto-juvenil validado en tres municipios de la provincia de Matanzas.

La sistematización conceptual e instrumentos confiables ($\alpha \geq 0.85$) garantizan medición precisa de dimensiones cognitivas, creativas y socioemocionales.

Los seis protocolos territoriales muestran alta replicabilidad y satisfacción de actores, destacando la efectividad de combinar metodologías activas y participación.

El equipo interdisciplinario (15 profesionales) y avances en formación doctoral aseguran sostenibilidad investigativa.

La correlación objetivos-logros valida gestión de riesgos y control de calidad, con desviaciones <5% en cronograma y costos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida Bravo, R. J., Medina León, A., Tarifa Lozano, L., y Nogueira Rivera, D. (2025). Metodología aula invertida en un sistema de actividades para el posgrado en estadística. *Revista Médica Electrónica*, 47, e6031. Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/6031/6142>

Almuíñas Rivero, José Luis, y Galarza López, Judith. (2020). Evaluación de la planificación estratégica en instituciones de educación superior en Cuba. Metodología utilizada y resultados obtenidos. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), Epub 14 de abril de 2020. Recuperado en 19 de julio de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100009&lng=es&tlng=es.

Batún Cutz, J., Cool Padilla, R., Guerrero Lara, E., Kantun Chim, D., y Pantí Trejo, H. (2022). Aspectos básicos en la inferencia estadística para cadenas de Markov en tiempo discreto. *SahuarUS*, 6(1), 30–49. <https://doi.org/10.36788/sah.v6i1.131>



CITMA (2023). *Indicaciones metodológicas para la actividad de programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación* [Manual interno]. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cuba.

Díaz-Canel, M. y Fernández, A. (2020). Gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local. *Retos de la Dirección*, 14(2), 5-32. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230691552020000200005

Ewin, N., Luck, J., Chugh, R., & Jarvis, J. (2017). Rethinking project management education: A humanistic approach based on design thinking. *Procedia Computer Science*, 121, 503–510. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.066>

Figuroa González, E. G., Tortolero Portugal, R., Herrera Soto, M., y Asef, Sotelo, J. G. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *RAN (Chillán)*, 10(2), 210-221. Epub 04 de octubre de 2024. <https://dx.doi.org/10.29393/ran10-13gter40013>

Fierro Chong, B. M. (2025). *Fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la gestión del talento infanto-juvenil para el desarrollo de una cultura científico-innovadora* [Informe parcial, PS211LH008-022. Universidad de Matanzas].

Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. En S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick y M. Foley-Nicpon (eds.), *APA handbook of giftedness and talent* (pp. 163-183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>

Gagné, F. (2023). The differentiated model of giftedness and talent1. In *Systems and Models for Developing Programs for the Gifted and Talented* (pp.165-192). DOI:10.4324/9781003419426-7

ISO. (2021). *ISO 21500:2021 Guidance on project management*. Ginebra: Organización Internacional de Normalización.

Ministerio de Economía y Planificación (2021). *Bases generales de organización del sistema de trabajo para la gestión estratégica del desarrollo territorial* [Resolución No. 29/2021]. GOC-2021-491-O54. Gobierno de Cuba. www.gacetaoficial.gob.cu

MINED. (2023). Estrategia para elevar la calidad de la Educación en Cuba 2020–2030. Ministerio de Educación de la República de Cuba.

Pérez Domínguez, Y., Mondéjar Rodríguez, J. J., Artola Pimentel, M. L. de. (2024). Gestão do talento académico e desenvolvimento de uma cultura científico-inovadora. *Revista Internacional de Formação de Professores*, Itapetininga, p. e024003. Disponível em: <https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rifp/article/view/1924>.

PNUD. (2025). *Manual para el diseño de programas y proyectos de política pública en Cuba. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. <https://www.undp.org/>

PMI. (2017). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)* (6ª ed.). Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Renzulli, J. S. (2020). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity. En R. J. Sternberg & D. K. Ambrose (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 79–112). Cambridge University Press.

Rodríguez Pérez, L., Aguiar Santiago, X. M., y Santos Puente, E. (2019). Estimular el desarrollo de alumnos talentos en las condiciones actuales de la educación superior. *EDUMECENTRO*, 11(1),160-183. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742019000100160

Sternberg, R. J., Siriner, I., Oh, J., & Wong, C. H. (2022). Cultural Intelligence: What Is It and How Can It Effectively Be Measured? *Journal of Intelligence*, 10(3), 54. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030054>

Tourón, J. (2020). Las altas capacidades en el sistema educativo español: reflexiones sobre el concepto y la identificación. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 15-32. <https://doi.org/10.6018/rie.396781>

Torres, V. (1997). *Cronotopos varelianos en la cultura científica*. José Martí Editores.

UNESCO. (2018). *Educación 2030: Marco de acción para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*. París: UNESCO.

Vera Díaz, I., González Álvarez, Y., y Vega Jiménez, Y. (2024). *Utilidad del empleo de bajas dosis de bupicaina-fentanilo en anestesia subaranoidea para analgesia potoperatoria*. Web oficial: <https://evenlos-hmmm.sld.cu/index.php/hmmm/2024>

Vera Salazar, C. y Vera Salazar, N. (2024). La identificación de los educandos con talento en el contexto educativo. *VARONA, Revista Científico-Metodológica*, (79). <https://revistas.edu.cu/index.php/rVar/article/view/2413>

Contribución de los autores: Los autores declaran no tener conflictos en cuanto a la distribución del contenido.

Autor	Roles
Yuddany Pérez Domínguez	Teoría, Metodología y análisis de resultados
Bárbara Maricely Fierro Chong	Análisis de resultados
Juan Antonio Mondéjar Rodríguez	Análisis de resultados

