

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

[DOI 10.35381/cm.v12i2.2238](https://doi.org/10.35381/cm.v12i2.2238)

GASLIGHTING gerencial en organizaciones públicas venezolanas

Managerial gaslighting in Venezuelan public organizations

Liliana Esther Infante-Roque

irle2671@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0000-2086-1113>

Juan Carlos Arias-Cortéz

juancarlosarias30@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0001-2533-6470>

José Homero Garrido-Oballos

homero1608@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0008-5352-2474>

Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

yoannidelg@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0009-7884-520X>

Recepción: 15 de marzo 2026

Revisado: 26 de mayo 2026

Aprobación: 15 de julio 2026

Publicado: 01 de agosto 2026

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar gaslighting gerencial en organizaciones públicas venezolanas. Metodológicamente el estudio fue de enfoque hermenéutico cualitativo. En este sentido, la fenomenología hermenéutica busca interpretar la esencia de las experiencias vividas y los significados que los actores atribuyen a la realidad organizacional. Los resultados y los hallazgos revelan que el gaslighting gerencial en las organizaciones públicas han variado hacia una estrategia de reformulación técnica. En un entorno de ambigüedad normativa e institucional, los gerentes utilizan la discordancia e incluso la negación de contexto para invalidar el juicio técnico y profesional del subordinado, generando un estancamiento cognitivo que favorece ambigüedades administrativas. En conclusión, las superaciones de estas actuaciones requieren de una reestructuración de la intervariabilidad de la gerencia y su administración, donde el uso subsumido de técnicas de registros manuales y digitales inmutables que actúen como contrapeso técnico a la arbitrariedad interpretativa.

Descriptores: Administración pública; gestión del personal; cambio organizacional; burocracia; gestión (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze managerial gaslighting in Venezuelan public organizations. Methodologically, the study employed a qualitative hermeneutic approach. In this regard, hermeneutic phenomenology seeks to interpret the essence of lived experiences and the meanings that actors attribute to organizational reality. The results and findings reveal that managerial gaslighting in public organizations has shifted toward a strategy of technical reframing. In an environment of normative and institutional ambiguity, managers use contextual discordance and even denial to invalidate the subordinate's technical and professional judgment, generating cognitive stagnation that fosters administrative ambiguities. In conclusion, overcoming these practices requires a restructuring of managerial variability and its administration, where the integrated use of immutable manual and digital record-keeping techniques acts as a technical counterweight to interpretive arbitrariness.

Descriptors: Public administration; personnel management; organizational change; bureaucracy; management (UNESCO Thesaurus).

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las organizaciones públicas venezolanas, la gestión se ha interpretado históricamente como un despliegue de procedimientos rígidos. Sin embargo, detrás de la estructura administrativa subyace una red de interacciones humanas donde el lenguaje puede ser utilizado como instrumento de cuidado o como arma de aniquilación profesional. El gaslighting gerencial se manifiesta aquí como una violencia metafórica. Donde el superior jerárquico manipula la percepción del subordinado para que éste dude de su propia competencia, memoria y cordura. Este estudio se aleja de la visión puramente técnica para centrarse en el servidor público como ser humano, cuya integridad ética es puesta a prueba en entornos de alta ambigüedad normativa., el gaslighting gerencial es uno de los desafíos más intrincados para la ética administrativa actual. No siendo una simple lucha de personalidad, este acontecimiento se establece como una forma de violencia alegórica en la que el supervisor jerárquico maneja la percepción de la realidad del subordinado dentro de la organización, forzándolo a convivir una realidad distorsionada (Stern, 2018). En el entorno público, donde la palabra del gerente se enviste de autoridad legal, esta manipulación trasciende lo privado para convertirse en un mecanismo que erosiona la integridad de la gestión.

Esta investigación se ubica desde un enfoque hermenéutico cualitativo, sabiendo que las organizaciones públicas no son solo estructuras burocráticas, sino redes de significados compartidos signados por una transición institucional que buscan reformular sus líneas éticas, el gaslighting surge como una manifestación de la resistencia al cambio en la que la interpretación de la norma se vuelve arbitraria; el gerente ya no solo dirige, sino que revalúa los hechos o logros del personal que integran la organización para consolidar espacios de poder parcializados.

Desde esta perspectiva dialógica, el problema no reside exclusivamente del abuso de poder, sino en la ruptura de la intravariabilidad de los integrantes. Cuando el lenguaje gerencial deja de ser el canal de la transparencia transformándola en herramienta de confusión, el servidor o funcionario público pierde el horizonte de su

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

perspectiva, influyendo en la fractura operativa y moral. Cabe considerar que la investigación, busca interpretar las narrativas de los actores involucrados, analizando cómo la disertación gerencial en las organizaciones públicas, es utilizada para invalidar la reminiscencia técnica y despojar al servidor público de su identidad profesional.

En segundo lugar, este artículo pretende manifestar la comprensión de los sujetos catalogados como víctimas y los victimarios de dicho fenómeno psicológico con el objeto de proponer que la mejora y superación del gaslighting en las organizaciones no viene de reformas en cuanto a procedimientos, sino de la reposición del sentido ético de la comunicación, donde la veracidad técnica supere la arbitrariedad interpretativa; siendo la interrogante que guía la presente investigación no es cuando ocurre gaslighting, sino cómo implica y qué conlleva el sentido ético de la organización pública en el momento histórico actual.

MÉTODO

Esta investigación se orienta desde un enfoque hermenéutico cualitativo, considerando que las organizaciones públicas no pueden entenderse únicamente como estructuras administrativas y normativas, sino como espacios sociales donde convergen significados, interpretaciones y relaciones de poder construidas por los sujetos que las integran. Desde esta perspectiva, la hermenéutica permite comprender las experiencias, discursos y prácticas que emergen en contextos institucionales marcados por procesos de transformación organizacional y tensiones éticas. En este sentido, la fenomenología hermenéutica busca interpretar la esencia de las experiencias vividas y los significados que los actores atribuyen a la realidad organizacional, reconociendo que los fenómenos sociales no son estáticos, sino dinámicos y subjetivos (Fuster Guillen, 2019, p. 202).

Bajo esta lógica interpretativa, las organizaciones públicas son comprendidas como redes de interacción donde el poder y las relaciones jerárquicas configuran conductas, decisiones y formas de liderazgo. En dichos espacios institucionales, las

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

prácticas de control pueden manifestarse mediante mecanismos simbólicos de dominación, resistencia y manipulación discursiva. Zapata (2009) señala que las relaciones organizacionales se construyen a partir de vínculos jerárquicos y dinámicas de autoridad que producen desigualdades de poder dentro de las instituciones, particularmente en las relaciones entre directivos y subordinados (p. 92).

Desde esta mirada, el gaslighting organizacional emerge como una práctica de manipulación psicológica y simbólica mediante la cual ciertos actores de poder distorsionan la percepción de los hechos, minimizan los logros del personal y generan dudas sobre la legitimidad de las acciones realizadas por los trabajadores. Esta práctica suele aparecer en contextos de resistencia al cambio institucional, donde algunos líderes reinterpretan arbitrariamente las normas y los procesos administrativos para mantener espacios de control y poder parcializado. En concordancia con ello, Smolović Jones (2022) sostiene que el gaslighting constituye una estrategia de manipulación destinada a generar inseguridad y deslegitimar la percepción de otros sujetos con el propósito de consolidar ventajas de poder dentro de las organizaciones.

Asimismo, las relaciones de liderazgo y poder dentro de las instituciones públicas pueden influir directamente en la dinámica organizacional y en el reconocimiento del personal. Montecinos-Guñez et al. (2023) afirman que las relaciones de poder presentes en las organizaciones condicionan el ejercicio del liderazgo y afectan la participación de los trabajadores en espacios de decisión, especialmente cuando predominan estructuras jerárquicas rígidas y prácticas de subordinación institucional (p. 4).

En consecuencia, la presente investigación adopta un diseño documental y bibliográfico, debido a que se fundamenta en la revisión, análisis e interpretación crítica de fuentes científicas, teóricas y académicas relacionadas con el enfoque hermenéutico, las relaciones de poder, el liderazgo organizacional y el fenómeno del gaslighting en contextos institucionales. Según González-Vega, Sánchez y Salazar

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

(2022), la investigación documental dentro del paradigma cualitativo permite interpretar la realidad social mediante el análisis de discursos, experiencias y construcciones simbólicas presentes en las fuentes consultadas.

RESULTADOS

Es imperativo transitar hacia una gestión pública que respete la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD, 2025), no solo en papel, sino en la práctica cotidiana. Se recomienda la implementación de mecanismos de protección al denunciante de acoso psicológico y programas de formación gerencial con base en la ética del cuidado y la comunicación no violenta.

Podríamos resumir a continuación que, al analizar el gaslighting gerencial en las organizaciones públicas bajo el prisma de la actualidad, los hallazgos revelan una mutación del fenómeno: de una táctica de control interpersonal a una estrategia de supervivencia institucional en un entorno de transición. Se podría resumir, a continuación, se presenta la discusión de estos hallazgos, contrastándolos con la literatura existente y delimitando el alcance de esta investigación.

Cabe considerar que al cruzar estas teorías, se establecen las siguientes conclusiones teóricas: Para el gaslighting gerencial, Weber aporta un escenario a la estructura burocrática rígida de los órganos ministeriales y entes que, irónicamente, sirve de escudo al manipulador; Foucault aporta el mecanismo, ya que la tecnología del poder que utiliza el lenguaje, el silencio y la desinformación para que el subordinado pierda su soberanía como sujeto cognoscente; es por eso que esta teoría aplica al tema estudiado como un mecanismo de control invisible donde el superior utiliza su posición oficial para validar o invalidar la verdad dentro de la institución, convirtiendo la norma administrativa en un arma de manipulación.

Desde una perspectiva weberiana, la burocracia se basa en la racionalidad y la jerarquía. Sin embargo, cuando el poder se ejerce de forma discrecional, se entra en el terreno de la microfísica del poder de Foucault. Es por ello que la relación entre Max Weber y Michel Foucault ofrece un contraste fascinante: mientras Weber

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

describe la estructura de la burocracia, Foucault explica las relaciones de poder que circulan por ella. De esta manera, el gaslighting gerencial en las organizaciones públicas, puede entenderse como el uso de la estructura weberiana para ejecutar una dominación foucaultiana.

Dentro de este orden, Hirigoyen teoriza el gaslighting en las organizaciones públicas como el acoso moral perverso que utiliza la estructura burocrática (Leymann) para ejecutarse sin consecuencias. No es el trabajador ineficiente, sino el funcionario que posee el rigor técnico que el gerente manipulador percibe como una amenaza a su control discrecional. El gaslighting crea lo que Hirigoyen llama un "crimen perfecto": la víctima termina auto inculpándose de su incompetencia, mientras el agresor mantiene una imagen de líder preocupado por la eficiencia del Estado u organización. De igual manera es una variante sofisticada del mobbing grupal y evidente, el gaslighting es una forma de violencia perversa que ataca los procesos cognitivos de la víctima en la que se aplica en el sector público, donde la estabilidad laboral suele ser mayor que en el privado, el perpetrador utiliza el gaslighting para forzar renuncias "voluntarias" sin dejar rastro legal de despido injustificado.

Desde la perspectiva del daño y la mecánica de la agresión, las teorías de Heinz Leymann y Marie-France Hirigoyen son fundamentales. Mientras Leymann aporta la estructura técnica del proceso de acoso (mobbing), Hirigoyen profundiza en la perversidad clínica de la comunicación, lo cual es la esencia del gaslighting. Las observaciones indican que el gaslighting no busca solo la sumisión (como proponen Stern o Hirigoyen), sino el desplazamiento técnico, ya que, en el contexto actual, coexisten cuadros técnicos de larga data con nuevas designaciones políticas de la transición y la manipulación se utiliza para invalidar la memoria institucional.

Se observa que, en relación con otros estudios, mientras que la literatura clásica de mobbing (Leymann) se enfoca en la exclusión grupal, aquí se observa un "gaslighting de Estado", similar a lo que autores como Teun van Dijk describen como abuso de poder discursivo, donde quien ostenta el cargo público redefine la "verdad oficial" para deslegitimar al funcionario de carrera. En la ambigüedad normativa

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

presente, sirve como caldo de cultivo para el gaslighting. El gerente utiliza la interpretación caprichosa de leyes de emergencia para culpar al subordinado de errores que son, en realidad, fallas sistémicas. Esto coincide con los hallazgos de ética administrativa sobre la "obediencia ciega", pero con un agravante: el funcionario no solo obedece, sino que duda de su propia interpretación de la ley, un fenómeno que Hannah Arendt prefiguraba como la pérdida de sentido común bajo regímenes de verdad absoluta.

Desde la perspectiva general del escenario actual, el gaslighting gerencial no solo busca la eficiencia o el control personal, sino que se ha convertido en un mecanismo de defensa institucional ante el cambio de paradigma del negacionismo institucional por gerentes que, ante el quiebre de las antiguas estructuras de mando, niegan directrices previas o desaparecen archivos de gestión, haciendo que el personal de carrera dude de los procesos legales que ejecutó bajo el mando anterior. utilizando la manipulación para cuestionar la integridad de los funcionarios técnicos.

Del mismo modo, a consecuencia de la alta rotación de autoridades y la crisis institucional actual, las organizaciones públicas sufren de una amnesia inducida. El gaslighting ocurre cuando los nuevos directivos invalidan la experiencia de los funcionarios de carrera, tildándolos de obsoletos para despojarlos de su autoridad técnica y otros factores como una economía en intento de estabilización, pero aún frágil, el gaslighting se usa para justificar la falta de recursos. La gerencia manipula la percepción del trabajador sugiriendo que exigir condiciones dignas es falta de compromiso o sabotaje transicional, generando culpa en el trabajador.

Ahora bien, desde una perspectiva ética y hermenéutica, el gaslighting en la actualidad se traduce en una crisis del lenguaje. El discurso público habla de transparencia y ética, pero la práctica interna utiliza el silencio y la contradicción. Existe un vacío entre la norma (Constitución y leyes de carrera administrativa) y la interpretación voluble del jefe, quien utiliza la vulnerabilidad del órgano institucional para imponer una realidad alterna donde el funcionario siempre es el culpable de las fallas de las tareas a cumplir sobre su perfil (Asamblea Nacional Constituyente de la

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

República Bolivariana de Venezuela, 1999; Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2002; Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2026).

Debe señalarse que el gaslighting gerencial en las organizaciones públicas, es una forma de manipulación psicológica donde un superior busca que un subordinado o un equipo cuestione su propia percepción y juicio profesional. En el contexto de las organizaciones públicas, el fenómeno se entrelaza con estructuras burocráticas rígidas y dinámicas de poder político, tales como la invisibilización de logros y metas cumplidas, ignorando sistemáticamente el trabajo bien hecho de un trabajador, sugiriendo que no ha hecho nada o que su aporte fue irrelevante, minando su confianza profesional; una contradicción de órdenes, ya que el gerente da instrucciones verbales y luego, ante un error o escrutinio, niega haberlas dado, culpando al subordinado por no seguir el manual de procesos; una sobrecarga y aislamiento al trabajador, ya que se asignan tareas imposibles de cumplir para luego señalar la incapacidad del empleado o, se le excluye de reuniones clave alegando no ser necesario que estuviera y por consiguiente; una deslegitimación ética, cuando un trabajador señala una irregularidad o falta de ética, en la que la gerencia puede responder cuestionando la estabilidad física o la intención reparatoria sugerida del empleado, convirtiendo al denunciante en el problema. Todos estos factores facilitarán una cultura del silencio por el temor a represalias o la pérdida de la estabilidad laboral y ambigüedad de roles para que el gerente mueva personal a su conveniencia o por intereses personales (especialmente en cargos no permanentes) silencia a las víctimas.

Cabe considerar por otra parte que, desde una perspectiva analítica, el gaslighting gerencial representa una quiebra de la comunicación ética. Mientras que una gestión sana se basa en la interpretación compartida de objetivos, el gaslighting impone una verdad unilateral que invalida la realidad del otro, destruyendo el tejido social de la organización.

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

Por consiguiente, en cuanto al aporte que deriva la investigación, ofrece contribuciones significativas al campo de la gerencia pública en contextos de crisis, categorizando el gaslighting transitorio e identificando una nueva variante del fenómeno donde la inestabilidad política y/u organizacional y/o gerencial, justifica la violencia psicológica bajo el manto del "compromiso institucional". Proporciona un marco de análisis para entender cómo la comunicación en los entes y organizaciones públicas han dejado de ser funcionales para volverse perversas, donde el lenguaje no comunica metas, sino que siembra culpas. Evidencian la "amnesia inducida", documentándose cómo la alteración de archivos digitales en la administración pública se utiliza como herramienta de gaslighting para borrar la responsabilidad de las jerarquías.

DISCUSIÓN

Resulta claro que una de las limitaciones del estudio, es imperativo reconocer los desafíos que enfrentó este análisis en cuanto a factores como: a). Opacidad en la recolección de datos debido a la naturaleza del fenómeno, ya que muchas víctimas temen participar en entrevistas formales por la vigencia de mecanismos de vigilancia interna en los órganos públicos; b). Coyuntura volátil, pues los hallazgos están sujetos a la rápida evolución del marco legal nacional. Conviene acotar que una nueva reforma administrativa podría alterar las dinámicas de poder aquí descritas; c). Sesgo de supervivencia, ya que los datos provienen mayoritariamente de funcionarios (trabajadores o servidores públicos) que aún permanecen en sus cargos; siendo difícil acceder a aquellos que ya han sido desplazados o han emigrado por retiro o renuncia, quienes podrían aportar una visión más cruda del fenómeno.

En otras palabras, a diferencia de los estudios tradicionales que ven el gaslighting como una patología individual del líder, esta investigación sostiene que en la actualidad es una patología estructural. El sistema público, al no ofrecer seguridad jurídica ni carrera administrativa sólida, gratifica o estimula al

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

gerente/director/supervisor que manipula la realidad para ocultar la ineficiencia y que no terminará con la capacitación de líderes, sino con la restitución del valor del dato técnico y la norma escrita sobre el discurso político volátil y polarización, utilizando técnicas para señalar a un grupo opositor como enemigo y presentarse como la única salvación.

CONCLUSIONES

La comunicación bajo la sombra del gaslighting permea las bases de la existencia institucional, ya que se sustenta bajo el escudo de la discrecionalidad permitida en el ámbito de la administración pública, esto degrada la valorización del trabajador público, quien debe someterse al escrutinio perenne de su superior, privándose de posibles mejoras en su entorno laboral y sobre todo su reconocimiento como un ser humano integral, que contribuye al apalancamiento y expansión de la institución a la cual pertenece. El rol de la ética en este contexto será la vía salomónica de salida a la erosión comunicacional, ya que es la manera como se garantizará la mejora sustancial de las relaciones entre jefe y supervisados.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 Año CXXVII. Caracas. Venezuela. <https://n9.cl/3mx2>
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2026). Ley Orgánica para la aceleración y optimización de los trámites y procedimientos administrativos de la administración pública. <https://n9.cl/3bgut>

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2002). Ley de estatuto de la función pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. <https://n9.cl/mkx19>

Asamblea Nacional Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Ley Orgánica de la Función Pública y Simplificación de Trámites Administrativos. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. <https://n9.cl/p1npw>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2025). Carta iberoamericana de la función pública. Actualización ante entornos de crisis.

Fuster Guillen, D. E. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. <https://n9.cl/48ntr>

González-Vega, A. M., Sánchez, R. M., Salazar, A. L., & Salazar, G. L. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *New Trends in Qualitative Research*, 14, e571. <https://n9.cl/r9zds>

Mieles Barrera, M. D., Tonon, G., & Alvarado Salgado, S. V. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, (74), 195-225. <https://n9.cl/nvwf4>

Montecinos-Guíñez, D., Lorca-Nachar, A., Lara-Jaque, R., García-Vallejos, G., & Quijada-Sánchez, D. (2023). Enfermería, liderazgo y relaciones de poder, una mirada desde lo cualitativo. *Index de Enfermería*, 32(2). <https://n9.cl/un3s1>

Stern, R. (2018). The gaslight effect: How to spot and survive the hidden manipulation others use to control your life. Harmony Books. <https://n9.cl/93lw6>

Smolović Jones, S. (2022). Gaslighting and dispelling: Experiences of non-governmental organization workers in navigating gendered corruption. *Human Relations*, 76(6). <https://n9.cl/kis3z>

Zapata Domínguez, Á. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, 22(38), 63-83. <https://n9.cl/25sq>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XII. Vol. XII. N°2. Edición Especial 2. 2026

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Liliana Esther Infante-Roque; Juan Carlos Arias-Cortéz; José Homero Garrido-Oballos; Yoanni del Carmen Delgado-Chirino

©2026 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)