



Competencias Gerenciales del Directivo Escolar en Base a la Inteligencia Emocional

Autora: Yulissa Montoya Sulbaran
Universidad Fermín Toro, UFT
yulissamontoya@gmail.com
Barinas, Venezuela

Resumen

El presente artículo tiene como propósito generar un análisis de las competencias gerenciales del directivo escolar en base a la inteligencia emocional, la cual está orientada en una nueva visión de la realidad. Enfocada bajo la Línea de Investigación: El liderazgo del director como proceso de transformación de las instituciones educativas. La naturaleza de la investigación se enmarca en el paradigma cualitativo, con un diseño de campo y su nivel descriptivo. La modalidad utilizada fue la fenomenología y la hermenéutica, puesto que su finalidad es interpretar una realidad interna y personal, única y propia de cada ser humano. El instrumento utilizado fue la entrevista a profundidad, aplicado a tres (3) docentes en función gerencial de tres (3) instituciones de educación primaria, tomando en consideración la libertad del encuestado para mostrar los fenómenos emocionales que ocurren en realidad, la información recabada será analizada y validada a través de la triangulación. Los resultados permitirán establecer la relación entre la inteligencia emocional y las competencias básicas gerenciales del directivo escolar, en los planteles educativos de educación básica, buscando propiciar una gerencia cordial que busque la conducción del proceso organizacional, a la par de las demandas sociales y educativas, donde se garantice una educación de calidad, a través de un estilo gerencial que combine filosofías, habilidades, rasgo y actitudes inherentes al comportamiento del director que posea la responsabilidad de dirigir grupos y sea capaz de dar solución a los problemas que se presentan en el contexto institucional.

Palabras clave: competencias básicas gerenciales; inteligencia emocional; directivo escolar.

Fecha de Recepción: 26-11-2016 **Fecha de Aceptación:** 20-01-2017

Management Competencies of the School Director in Based on Emotional Intelligence

Abstract

This article aims to generate an analysis of the managerial competencies of the school manager based on emotional intelligence, which is oriented in a new vision of reality. Focused under the Research Line: The leadership of the director as a process of transformation of educational institutions. The nature of the research is framed in the qualitative paradigm, with a field design and descriptive level. The modality used was phenomenology and hermeneutics, since its purpose is to interpret an internal and personal reality, unique and proper to each human being. The instrument used was the in-depth interview, applied to three (3) teachers in the managerial function of three (3) primary education institutions, taking into consideration the freedom of the respondent to show the emotional phenomena that actually occur, the information collected will be Analyzed and validated through triangulation. The results will allow the establishment of the relationship between emotional intelligence and the basic managerial competencies of the school manager in the basic education educational institutions, seeking to foster a cordial management that seeks to conduct the organizational process, along with social and educational demands, Where a quality education is guaranteed, through a managerial style that combines philosophies, skills, traits and attitudes inherent to the behavior of the director who has the responsibility of directing groups and is able to give solution to the problems presented in the context institutional.

Keywords: basic management skills; emotional intelligence; school leadership.

Date Received: 26-11-2016

Date Acceptance: 20-01-2017

1. Introducción

Actualmente, el mundo se encuentra sumergido en un proceso precipitado de cambios que se presentan en todos los ámbitos del suceder político, social, educativo, científico y cultural, la globalización expone desenlaces distintos a los acostumbrados ambientes. Venezuela no es la excepción de esos apresurados cambios ni a los desafíos manados de ellos, de allí pues, la educación venezolana debe ajustarse y responder a los requerimientos de los tiempos, en los que las nuevas oportunidades van aunadas de nuevos desafíos.

Las Instituciones educativas han tratado de adaptarse a estos cambios, planteándose objetivos que den respuestas a las exigencias en el ámbito social, sin olvidar las demandas empresariales. Al respecto, Goleman (1995), plantea: “en la actualidad se compite no sólo con productos, sino con la eficaz administración del capital humano” (pág. 22).

Uno de las percepciones que más les importa a las instituciones está concerniente con la ocupación laboral de sus contribuyentes al frente con el acatamiento de los objetivos que cada uno de ellos debe alcanzar. Al realizar esta investigación sobre el desempeño laboral, se implican a los estilos de dirección, aspectos físicos del lugar del trabajo y características personales como competencias, conocimientos, salud y de manera muy especial la inteligencia emocional.

Resalta importancia en mantener presente que poseer una proporcionada Inteligencia Emocional es preciso y primordial, distinguiéndola como la plataforma para el progreso e implementación de comportamientos eficaces, los cuales adiestran de positivamente en los resultados de la organización. Es habitual coincidir con personas que conservan un alto cociente intelectual y no efectúan adecuadamente su trabajo y quienes tienen un cociente intelectual más bajo en comparación a ellos, lo hagan

cuantiosamente mejor y en ocasiones, llegan a ser victoriosos en su vida laboral y personal.

Los cambios que han experimentado la sociedad y todas sus instituciones en la actualidad, producto de los avances científicos y tecnológicos, han acelerado un proceso de globalización, que conduce a la humanidad hacia nuevos paradigmas y exigencias. Estas mismas particularidades han llegado al sector educativo y han llevado a las organizaciones del estado a implementar nuevas políticas de selección del personal directivo, introduciendo cambios, tanto en las habilidades personales como en las sociales, considerando la manera como se relacionan consigo mismo y con los demás. En este sentido, no solo se juzga al individuo por sus competencias gerenciales como la formación o experiencia poseída, sino también por la capacidad de ser un buen mediador antes situaciones emocionales críticas, capaz de despertar la confianza, empatía y establecer una adecuada relación interpersonal. Los gerentes educativos deben estar comprometidos a liderar su desempeño a través del trabajo en equipo. En tal sentido, es esencial la presencia de gerentes con una serie de habilidades tanto cognitivas como afectivas que le ayuden a cumplir su labor con eficiencia. De lo dicho anteriormente, Goleman (2004) señala: “La inteligencia emocional accede al manejo de las propias emociones, ayuda a entender los sentimientos ajenos, destacando la habilidad de trabajar en conjuntos, ocupando una actitud empática y social, donde ofrezca posibilidades de desarrollo personal” (pág. 36).

La experiencia como educadora e investigadora, ha permitido observar que existen directivos en el desempeño de sus funciones que pueden transmitir desmotivación, ineficiencia, apatía, dejando a un lado, las necesidades y opiniones del resto de las personas internas y externas de la institución, generando situaciones que se convierten en debilidades y amenazas para la escuela. Aunado a esto, el equilibrio de horarios, la

responsabilidad del cargo y la remuneración otorgada, la mayoría de las veces, es causa de que se genere la usencia de candidatos a este cargo, y da paso a nombramientos inadecuados por solidaridad, compañerismo y burocracia. Por ello, se requiere de un director que además de cumplir con sus funciones administrativas, posea las competencias de identificar comportamientos y actitudes, tanto en él mismo como en el equipo de trabajo y desarrolle confianza, motivación, empatía y su crecimiento personal.

Intentar determinar la labor gerencial en una institución de educación básica reviste un momento interesante, ya que el hallazgo pudiera servir de apoyo para mejorar partes de las funciones que como gerentes deben afrontar los docentes, en su mayoría sin poner en práctica su inteligencia emocional. Parte de lo que se hallaría permitirá generar un modelo teórico de las competencias gerenciales, fundamentado desde la perspectiva de la inteligencia emocional del director, dirigido a los docentes en funciones directivas. Esta investigación se enfoca bajo la línea de investigación: El liderazgo del director como proceso de transformación de las instituciones educativas.

En tal sentido, para dar respuesta a la problemática planteada se formulan los siguientes enunciados holopráxicos de investigación:

¿Cómo influye la inteligencia emocional dentro de las competencias gerenciales del Directivo Escolar?

¿Cuáles principios teóricos se podrán implementar para generar un análisis de competencias básicas gerenciales del directivo desde la visión emocional?

¿Cuál es la relevancia de la Inteligencia Emocional a los indicadores del éxito personal y gerencial del directivo escolar?

2. Propósito de la Investigación:

2.1. Propósito General

Generar un análisis de las competencias gerenciales del directivo escolar en base a la inteligencia emocional.

3. Referentes teóricos epistemológicos que sustentan el objeto de estudio.

En este apartado se desarrolla una revisión epistemológica de las teorías que sustentan la investigación, se incluyen unos términos básicos y las unidades de análisis, ofreciendo insumos para centrar teórica y metodológicamente el estudio.

3.1. Competencias gerenciales de un directivo escolar

El termino competencia gerencial del director, según Benavides (2002), se define como “la destreza que este tiene para coordinar acciones y sistematizar recursos en los planteles” (pág. 156). Desde otro punto de vista gerencial, el concepto de competencia se refiere a la destreza del gerente para conseguir las metas que se han planteado para la institución educativa, con el respaldo de sus docentes. Así tenemos que Marchesi (2007) plantea, “los directivos educativos requieren responsabilizarse activamente en la formación de su propia persona” (pág. 65), de lo dicho anteriormente se indicaría entonces que es una acción fundamental en los quehaceres educativos; esta reconstrucción del ser envuelve un conjunto de conocimiento inquebrantable de sí mismos y de los demás, en un desarrollo creciente que consienta la experiencia y expresión de los valores humanos.

3.2. Definición de Inteligencia Emocional

Inteligencia Emocional (IE) pasa hacer una investigación respectivamente nueva en el campo de la Psicología, que nace del progreso

que ha tenido el concepto de inteligencia, el cual comenzó siendo calificado un factor único que permitía ubicar a los individuos desde el punto de vista legítimo, hasta llegar a ser concebido como un conjunto de habilidades relacionadas con diversas áreas de desempeño del individuo. El termino Inteligencia Emocional ha sido estudiados por grandes investigadores generando diferentes definiciones, entre las cuales destaca: Salovey y Mayer, (1990) “La habilidad de reconocer e inspeccionar las emociones y los sentimientos propios, igualmente los sentimientos y formas de ser de las demás personas, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestros pensamientos y nuestras acciones”, (pág. 189).

3.3. Inteligencia Emocional en La Labor Educativa

El estudio de las emociones en el ámbito educativo es muy reciente. En los años ochenta se encuentran estudios relacionados con las emociones y la actividad de enseñanza, y más recientemente, a partir de los años noventa, se comenzó a estudiar el impacto de las emociones con una influencia de constructivismo social y se analizarían las emociones de los profesores como expresión de sus interacciones sociales y con claras repercusiones en su trabajo y en su vida. Directamente en el ámbito educativo se encuentra el análisis realizado por Mayer y Salovey (1990) en la Universidad de Málaga, España, quienes plantean que los docentes deben poseer un adecuado nivel de IE por dos razones: la primera, por ser uno de los adultos que impactan más a los estudiantes y sirven de modelo al aprendiz; dicen que los docentes son agentes de desarrollo afectivo y se convierten en un referente muy importante para sus estudiantes. En segundo lugar, porque las investigaciones han demostrado que un alto nivel de IE ayuda a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral.

4. Contexto Epistemológico, Ontológico y Metodológico del Fenómeno.

El objetivo de esta parte de la investigación consiste en presentar un conjunto de procedimientos lógicos, técnicos - operacionales; tales procedimientos se desarrollarán bajo el enfoque de investigación cualitativa, apoyada en el método de la fenomenología y la teoría de la hermenéutica, técnica de la entrevista a profundidad y observación participante. Los cuales permitirán analizar los supuestos de estudio y de construir los datos de modo siguiente:

4.1. Paradigma de la Investigación

La naturaleza de la investigación se enmarca en el paradigma cualitativo. Según Martínez (1994) “La opción de la metodología cualitativa se ha considerado como la más apropiada para el estudio del fenómeno en cuestión. Esto, a su vez, se fundamenta en una opción previa epistemológica (teoría del conocimiento) y ontológica (teoría sobre la naturaleza de la realidad)” (pág. 23).

4.2. Método de la investigación

En la siguiente investigación el método utilizado es la fenomenología, según Edmund Husserl (1997): “consiste en examinar todos los contenidos de la conciencia, determinar si tales contenidos son reales, ideales, imaginario” (pág. 28). De tal manera que el método fenomenológico no parte de algo admitido, sino del mundo conocido, del cual hace un análisis descriptivo en base a las experiencias compartidas. De igual forma, se emplea como apoyo al método fenomenológico la teoría de la hermenéutica. El trabajo se realizará bajo un estudio de campo y su nivel descriptivo.

4.3. Diseño general del proceso de Investigación

El trabajo planteado se desarrolló bajo un de estudio de campo y su nivel descriptivo. En el estudio de campo los datos son obtenidos directamente de la situación en estudio. Sabino (1999) señala: “Los diseños de campo son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador” (pág. 35).

4.4. Actores sociales involucrados en el estudio

Frente a los actores sociales de la investigación cualitativa propone estrategias de selección de informantes que suponen una selección deliberada e intencional. Las personas o grupos no se seleccionan a la azar para completar una muestra de tamaño, se eligen uno a uno de acuerdo con el grado en que se ajustan a los criterios o atributos establecidos por el investigador, incluso en algunos estudios se elige a una sola persona o institución; para este caso se seleccionarán los actores sociales de distintas instituciones educativas y de esta manera relacionar las competencias básicas gerencial del directivo en el sistema de educación primaria venezolana desde la perspectiva de la inteligencia emocional, desde luego, nunca a partir de una tabla de números aleatorios. Se plantea entonces como actores sociales a tres (3) docentes en funciones directivas de tres (3) instituciones educativas del Municipio Escolar N° 5, Municipio Bolívar Estado Barinas, con varios años de servicios como director escolar y que alcancen las cualidades que se requiere para obtener información necesaria en el proceso de desarrollo de la investigación.

Tabla N° 1. Perfil de los participantes del estudio.

Participantes	Certificaciones	Años de Experiencias	Nivel de Escuela que Dirige
Informante 1	Docente Integral Docente Especialista Director de Escuela	30 años (12 años en diferentes escuelas)	Educación Básica
Informante 2	Docente Educación Inicial Director Encargada	15 años en la misma escuela	Educación Básica
Informante 3	Docente Integral Director Encargada	12 años en la misma escuela	Educación Básica

Fuente: Montoya, (2017).

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la información

Para esta investigación se aplicó una entrevista en profundidad y la observación directa de documentos y acciones que muestren construcciones teóricas derivadas de la práctica misma, debido a que se adaptan mejor a los objetivos del estudio. La entrevista en profundidad la cual según Taylor y Bogdan (1986) “son reiterados encuentros cara a cara, entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes de su vida, experiencias y situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (pág. 87). Esta técnica apunta a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones. Las entrevistas en profundidad serán realizadas, grabadas en cinta y transcritas por la autora de éste estudio, así como analizadas e interpretadas por la misma.

4.6. Validez de los instrumentos

A través de la triangulación se busca validar de manera confiable la información, en sentido amplio, para Martínez (1994), “en las ciencias

humanas, también se pueden realizar triangulaciones que mejoran notablemente los resultados de la investigación y su validez y confiabilidad” (pág. 165). Así tenemos pues que la idea central es utilizar todo lo que se considere pertinente, tenga relación y se considere útil.

5. Acercamiento hermenéutico desde las voces de los actores sociales

Esta investigación se consideró como fin principal inspeccionar hasta qué punto están preparados los docentes en sus funciones de gerencia y en las competencias que originan la inteligencia emocional para ocuparse de las situaciones que se le despliegan en los entornos escolares. Todo paso investigativo debe regirse a través de predisposiciones de ética y de seguridad, para asegurar que los participantes del estudio no se vean implicados o perturbados por los procesos que se generen en la misma. Este estudio no fue la excepción de estas consideraciones éticas y de seguridad. En el cumplimiento de los aspectos éticos, se cumplió con mantener el anonimato de los participantes. A tales efectos, a cada participante se le asignó un seudónimo (Informante 1, Informante 2, Informante 3).

En el aspecto de seguridad, también se fue cauteloso. En términos de riesgos, el riesgo a los que se presentaron los participantes fue casi nulo. Se observó que los beneficios de la investigación sobre obtener conocimiento de la importancia de sus habilidades como gerente y cuan sensatos están los directivos de las competencias que promueven la Inteligencia Emocional, para enfrentar los desafíos que se le generan en los espacios escolares son mayores que los riesgos exigüos que podrían ser cansancio, nerviosismo o ambos.

Se programó que, de acontecer algún riesgo, se podía presentarse en las entrevistas, posiblemente fuera la falta de tiempo, a consecuencia de las responsabilidades que tienen los informantes. Para evitar que este elemento perturbara a los informantes se le requiero con antelación autorización para

realizar la entrevista en un departamento de cada institución y que de esa forma el participante se sintiera placentero y sin imposición de tiempo. Sin embargo, se consideró que tiempo tenía el director para asistir a su espacio escolar. Seguidamente se expone el análisis de la información suministradas por los informantes:

5.1. Unidades de Análisis: Competencias Básicas Gerenciales

Categoría: Rol del directivo.

Según su criterio ¿De qué manera asumen el desarrollo de las tareas más importantes en cuanto a la toma de decisiones y los roles que cumple el personal a su cargo para alcanzar las metas de la institución educativa?

Informante 1: - Bueno... hacer como un sondeo para saber qué es lo que más le gusta hacer al personal, de allí empezamos a tomar en cuenta para asignar las tareas, y como gerente dirijo y mando al personal, se toman decisiones de acuerdo a la situación presentada.

Informante 2: ¿Las tareas más relevantes? En mi caso velar porque las actividades del plantel estén orientada al logro de los objetivos educativos, desarrollo la iniciativa tendiente al mejoramiento constante del hecho educativo y ateniendo a los programas que lleve la integración de la escuela.

Informante 3: -Este bueno primero voy asignando al personal según la definición de cargos que aparece en el recibo de pago, y lo más importante es seguir los lineamientos emanados del municipio escolar para poder alcanzar las metas educativas.

Análisis: Con respecto a la categoría del rol del directivo en cuanto a la toma de decisiones y asignación de tareas se observa que 2 de los 3 informantes toman en cuenta al personal docente a su cargo, sin embargo no profundizan en su capacidades y habilidades, delegan funciones de manera ortodoxa, siguiendo como única opinión sus decisiones y la de su superior, mientras que el informante N° 1 estudia las afinidades y deseos de sus

docentes al darle la oportunidad de expresar lo que más le gusta hacer, se concluye que los directivos deben fundamentar la acción gerencial en decisiones que contrarresten la excesiva burocracia, la lentitud y el centralismo que caracteriza la toma de decisiones de las diferentes áreas de la institución educativa.

5.2. Unidad de Análisis: Inteligencia Emocional

Sub-Categorías: Auto-concepto, Responsabilidad Social.

Según su criterio ¿Cuáles aspectos de la habilidad emocional se requieren para lograr un buen nivel de aceptación personal e involucrarse en su organización como líder?

Informante 1: - En primer lugar, hay q tener mucho respeto, mucho respeto, porque tenemos características diferentes y tenemos que saber llegar y si nuestros subordinados nos ven con respeto de allí empezamos, es el trato, hay momentos en que los docentes o cualquier otro personal nos falta el respeto.

Informante 2: Este... (muestra estar confundido), una de las habilidades emocionales para lograr la aceptación del personal e involucrarse como líder es tomar conciencia por medio de esta se puede demostrar un profundo entendimiento de las emociones

Informante 3: - Je je je pásala...! bueno motivarlos para obtener logros en equipo buscando desafíos creativos, para aprender y lograr un trabajo bien hecho.

Análisis: Haciendo énfasis en las respuestas suministradas por los informantes tenemos que el informante 1 asegura que la clave para recibir aceptación de sí mismo y de su personal a cargo se refleja en el respeto, si bien el respeto es primordial para mantener buenas relaciones intrapersonales e interpersonales, no se debe dejar a un lado aspectos de la inteligencia emocional más ilustres como la empatía, autoconciencia, asertividad,

responsabilidad social entre otros. Así mismo los informante 1 y 2, mostraron desconocimiento del tema e inseguridad al expresar sus ideas y sus respuestas fueron divagas, puesto que dijeron que sus habilidades emocionales se afianzaban en “tomar conciencia” y “motivarlos” no expresaron de qué forma, cómo y cuándo se involucraban como líder, se resalta el hecho de que las instituciones ameritan un director que tenga las competencias y la capacidad de identificar comportamientos y actitudes, tanto en el mismo como en su equipo de trabajo.

6. Conclusiones

Hasta la fecha en la realidad educativa venezolana, las diversas formas utilizadas para seleccionar a los directivos para conducir los centros educativos han obedecido a razones poco formales y profesionales y, a mi modo de entender, en muchos casos más orientados por criterios políticos o a intereses de grupos. Esto nos ha llevado a la realidad que estamos constatando en este estudio: los directivos no ejercen cambio valioso y positivo en los seguidores y su nivel de inteligencia emocional es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige.

Una vez aplicada la entrevista a tres (3) directivos escolares se confirma que poseen poca destreza de su habilidades emocionales, así pues es importante resaltar que en cuanto al desarrollo emocional se debe contar con directivos con Inteligencia Emocional alta ya que estos demuestran, en primer lugar mayor seguridad y luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados. En este estudio a partir de la aplicación de la entrevista se ha comprobado que no existe correlación entre las competencias gerenciales y el nivel de inteligencia emocional con el Liderazgo de los directivos. Una

conclusión bastante llamativa de la presente investigación es que todos los directivos, de manera inconsciente, no tienen la Autoestima requerida para las funciones gerenciales a las que son llamados a desempeñar y por tanto se percibe que no van a estar en condiciones de conducir un grupo humano de profesionales de la educación con una misión tan importante como es la educación de niños, niñas y jóvenes.

7. Referencias

- Benavides, O. (2002). **Competencias y competitividad**. Bogotá, Colombia: Editorial: McGraw-Hill.
- Claudio, L. (2005). **Venezuela y los Indicadores de Competitividad**. Documentos de Trabajo. Proyecto Andino de Competitividad. Venezuela.
- Gardner, H. (1991). **Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples**. Nueva York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). **La Inteligencia Emocional**. Barcelona.
- Goleman, D. (2004). **La práctica de la Inteligencia emocional**. Barcelona: Editorial Kairos.
- Herrera, G. (2013). **“Competencias emocionales del docente de educación superior. Una aproximación teórica fundamentada en la perspectiva de la inteligencia emocional”**. Tesis Doctoral. Barinas.
- Hursserl, E. (1997). **Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica**. México: Editorial Alianza.
- Marchesi, A. (2007). **El bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores**. Madrid, España: Editorial Alianza.
- Martínez, M. (1994). **La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico**. Segunda edición. México: Trillas.
- Sabino, C. (1999). **El proceso de investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.

Salovey, P., y Mayer, J. (1990). ***Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality.*** Vol. 9, No. 3, pp. 185-211.

Taylor y Bogdaan (1986). **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación.** Buenos Aires: Editorial Piados.



Yulissa Montoya Sulbaran
e-mail: yulissamontoya@gmail.com

Licenciada en Educación Mención Integral por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (Unellez – Barinas), Magister Scientiarum en Gerencia y Liderazgo en Educación por la Universidad Fermín Toro y actualmente Doctorando en Ciencias de la Educación por la misma casa de estudio. Desempeñándome como docente de aula en la Escuela Nacional Bolivariana “José Vicente Unda” en Barinitas estado Barinas, participante en diferentes curso y jornadas de formación profesional como redacción y ortografía, secretariado, contaduría, ingles básico e intermedio, globalización de la educación, planificación educativa, prestaciones laborales, entre otras.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)