



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación

Membre de:

LE
RU

Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus



Health Universitat
de Barcelona
Campus





Barcelona, septiembre de 2025

URI: <https://hdl.handle.net/2445/223447>

Aviso legal: Esta obra está sujeta a una licencia Reconocimiento — No Comercial — Sin Obras Derivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite a la institución editora y no se haga un uso comercial. No está permitida la transformación de esta obra para generar una nueva obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.ca>.



Membre de:

LE
RU

Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus

HUB^c

Health Universitat
de Barcelona
Campus





Índice

¿Para qué sirve esta guía?4

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la formación del equipo de investigación?5

 Equidad y diversidad del equipo5

 Compromiso institucional y formación6

 Condiciones laborales y cultura de equipo6

Cómo aplicar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo del proyecto7

 Definición del tema, revisión bibliográfica y establecimiento de objetivos7

 Metodologías en perspectiva de género8

 Reflexividad y ética de la investigación en perspectiva de género8

Cómo incorporar la perspectiva de género en la difusión e impacto de la investigación9

 Comunicación inclusiva y representativa9

 Difusión abierta y diversa10

Referencias y recursos12

Membre de:



Reconeixement internacional de l'excel·lència



Barcelona Knowledge Campus



Health Universitat de Barcelona Campus





¿Para qué sirve esta guía?

La integración de la perspectiva de género (PG) en las propuestas de investigación y de innovación es justa y necesaria. De hecho, en las convocatorias de investigación se ha convertido en un requisito fundamental y estratégico. Esta necesidad responde tanto a imperativos éticos como legales. Conviene garantizar que todas las personas, incluyendo mujeres y grupos sociales minorizados, estén adecuadamente representadas en nuestros proyectos de investigación, ya que es esencial para generar conocimiento inclusivo, justo y transformador para el conjunto de la sociedad. Además, las normativas europeas, estatales, nacionales e institucionales de la Universidad de Barcelona establecen claramente esta obligación, de modo que la PG se convierte en un imperativo legal ineludible para cualquier propuesta de investigación competitiva.

Las desigualdades de género a menudo están atravesadas por otros tipos de discriminaciones y desigualdades. Obviar la PG interseccional conllevaría consecuencias graves y multidimensionales. Implicaría sesgos en la investigación, que dificultarían la comprensión profunda de situaciones, actitudes, comportamientos y necesidades reales, y podría limitar la capacidad de análisis de los fenómenos complejos que estudiamos. Esto podría poner en riesgo la seguridad y el bienestar de personas y organismos. Al mismo tiempo, comportaría una pérdida significativa de talentos diversos y altamente cualificados, reduciendo la creatividad y la capacidad de innovación de los equipos de investigación. Todo ello generaría sobrecostes económicos asociados a la falta de innovación efectiva y a la necesidad de corregir posteriormente las deficiencias detectadas.

Por el contrario, incluir la PG interseccional en la investigación va más allá de aquellos proyectos que versan sobre género. Tiene que ver con cualquier investigación y todas sus fases, sea del ámbito de conocimiento que sea. La incorporación de la PG interseccional aporta un valor añadido significativo que enriquece los enfoques metodológicos y conceptuales. Esta inclusión facilita la emergencia de propuestas y soluciones más creativas y efectivas, y optimiza la toma de decisiones y el desarrollo de proyectos. Además, incrementa la robustez científica y la utilidad social de la investigación, dado que potencia la transferencia y aplicabilidad de los resultados en contextos reales.

En definitiva, integrar la PG interseccional no solo constituye una obligación legal, sino también una estrategia fundamental para avanzar hacia una investigación de excelencia que genere un conocimiento más riguroso, amplio, inclusivo y con capacidad transformadora, y que responda adecuadamente a las necesidades de una sociedad diversa y en constante evolución.

La Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación (OPIR), el Grupo de Trabajo de Docencia e Investigación de la Comisión de Igualdad y la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona han impulsado conjuntamente esta guía para reforzar el compromiso con la igualdad de género y ofrecer un apoyo efectivo al personal investigador en la mejora de sus propuestas de investigación e innovación.

Esta herramienta se ha concebido como una guía práctica estructurada en forma de preguntas y una lista de comprobación (*checklist*), acompañada de un sumario accesible que facilite su consulta y aplicación. El objetivo de esta herramienta es promover la reflexión auténtica y la inclusión consciente de la PG

Membre de:



Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus



Health Universitat
de Barcelona
Campus





interseccional en la investigació europea. Esta aproximación enriquecerá las iniciativas y procesos de investigación y potenciará la calidad y el impacto de los resultados obtenidos.

La Guía está pensada para acompañar las diferentes fases de las iniciativas y procesos de investigación mediante preguntas estratégicas y elementos clave que es necesario considerar: desde la conformación del equipo de investigación hasta la presentación y transferencia de los resultados, pasando por el diseño y desarrollo de la investigación. Cada una de estas etapas ofrece oportunidades únicas para integrar la PG interseccional de forma significativa y transformadora.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la formación del equipo de investigación?

(Marque con una cruz lo que haya incluido en su práctica)

Equidad y diversidad del equipo

- Equidad en la selección
 - ¿Se ha tenido en cuenta la equidad en la selección del equipo investigador y el personal técnico?
 - ¿Los roles con poder de decisión (coordinación, liderazgo de paquetes de trabajo o *work package*, etc.) están distribuidos de manera equitativa entre géneros?
- Equidad aplicada
 - ¿Se han analizado y aplicado medidas para corregir las desviaciones en la representatividad de género, según el campo de la disciplina, y especialmente en los roles de liderazgo?
 - ¿Se han tomado acciones específicas para promover la participación de mujeres y personas no binarias y minorizadas?
 - En las reuniones de grupo, ¿se favorece que todo el mundo exprese su opinión y se lleve a cabo una moderación activa?
- Diversidad en la configuración del equipo
 - En la configuración del equipo de investigación, ¿se ha tenido en cuenta la diversidad de perfiles y trayectorias, promoviendo la participación de personas con orígenes geográficos y culturales diversos, con diferentes identidades de género, orientaciones sexuales y franjas de edad, entre otras dimensiones de la diversidad?
 - ¿Se han valorado positivamente perfiles no normativos o trayectorias no lineales dentro de la academia (p. ej., trayectorias profesionales diversas, personas con experiencia comunitaria, etc.)?
- Consorcio o grupos internacionales
 - En proyectos de investigación internacionales, ¿se ha tenido en cuenta la diversidad de contextos y países?
 - ¿Se han considerado los desequilibrios de poder que puede haber entre países?

Membre de:

LE
RU

Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus



Health Universitat
de Barcelona
Campus





Compromiso institucional y formación

- Plan de igualdad de género
 - ¿El equipo conoce el Plan de igualdad de la Universidad de Barcelona?
 - ¿Se ha consultado el Plan de igualdad vigente y se han tenido en cuenta sus directrices en la elaboración del proyecto de investigación?
- Código ético y protocolos contra las violencias machistas, LGTBIQ+ fóbicas y contra las discriminaciones
 - ¿El equipo conoce el protocolo institucional y los procedimientos para abordar situaciones de violencia machista, LGTBIQ+ fóbica u otras formas de violencia o discriminación? ¿Conoce el código ético de buenas prácticas de la Universidad de Barcelona?
 - ¿En el desarrollo del proyecto se garantiza un entorno seguro, libre de violencias machistas y discriminaciones?
- Experticia en género
 - ¿El equipo incluye personas formadas o con experiencia en PG?
 - ¿La investigación ha comportado el establecimiento de vínculos con entidades o grupos expertos en género, cuando ha sido pertinente?
- Formación en género
 - ¿Miembros del equipo han cursado o participado en cursos de PG?
 - ¿Se han identificado necesidades formativas internas para mejorar la PG?
 - ¿Hay prevista formación en PG interseccional para el equipo de investigación, especialmente para quien desempeña funciones de liderazgo?

Condiciones laborales y cultura de equipo

- Condiciones laborales igualitarias
 - ¿Las condiciones laborales (contratación, sueldo, estabilidad, acceso a oportunidades) son justas y equitativas para todas las personas del equipo, independientemente del género, edad, origen o situación y posición académica? ¿Los puestos de trabajo son adecuados y cubren las necesidades de todas las personas en cualquiera de las situaciones que puedan atravesar (embarazo, lactancia, enfermedad...) en todos los contextos de investigación (laboratorio, trabajo de campo, estancias de investigación...)?
 - ¿Todas las personas tienen acceso real a la toma de decisiones, con autonomía y capacidad para influir en la organización del trabajo y el desarrollo del proyecto?
 - ¿Se han identificado y abordado posibles sesgos en los criterios de promoción, reconocimiento o asignación de roles dentro del equipo? ¿Se ha revisado si existen desigualdades estructurales o prácticas que puedan afectar negativamente a determinados colectivos dentro del equipo?
- Conciliación investigación-vida
 - ¿El proyecto prevé medidas para facilitar la conciliación entre la vida profesional y personal de todas las personas del equipo (por ejemplo, flexibilidad horaria, reuniones en

Membre de:

LE
RU

Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus



Health Universitat
de Barcelona
Campus





horarios compatibles, posibilidad de trabajo a distancia, reconocimiento de la diversidad familiar, etc.), especialmente para quien está al cargo de los cuidados?

- ¿La distribución de tareas y responsabilidades tiene en cuenta la corresponsabilidad y evita sobrecargas desiguales de trabajo? ¿Existen mecanismos para que las necesidades de conciliación puedan expresarse de forma confidencial y sin temor a represalias?
- ❑ Cuidado de equipos
 - ¿Se fomenta una política de acogida, cuidado y transparencia? ¿Se han establecido espacios o prácticas regulares para cuidar el bienestar emocional del equipo? ¿Se valoran y reconocen las tareas relacionadas con el cuidado, la organización interna y el apoyo emocional dentro del equipo?
 - ¿Hay canales abiertos para expresar y resolver malestares? ¿La información circula de forma transparente y llega a todo el mundo? ¿Se fomenta el consenso en la distribución de tareas y recursos?
¿Se han creado espacios para hablar o acordar colectivamente aspectos relacionados con el ritmo y la organización del trabajo? ¿Hay salas de cuidados o de lactancia en los centros donde se ubica el grupo de investigación?
- ❑ Seguimiento
 - ¿Se han previsto mecanismos y espacios concretos para realizar el seguimiento y evaluar si se está aplicando correctamente la PG a lo largo de todo el proyecto?
 - ¿Existen indicadores de género para realizar el seguimiento de la equidad dentro del equipo? ¿Se incorpora la PG interseccional en los informes de seguimiento y evaluación del proyecto?
 - ¿Se ha contemplado la posibilidad de recibir apoyo, auditoría o asesoramiento externo especializado en PG?

Cómo aplicar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo del proyecto

Definición del tema, revisión bibliográfica y establecimiento de objetivos

- ❑ Establecimiento del tema y revisión de la literatura con PG
 - ¿Se ha definido la relevancia del tema, el problema o la oportunidad de investigación incorporando la PG?
 - ¿Se ha revisado la literatura académica teniendo en cuenta la dimensión de género?
 - ¿Se ha incorporado literatura feminista, incluyendo referencias no académicas, como conocimientos situados, producciones comunitarias o experticias vinculadas a movimientos políticos y sociales?
- ❑ Objetivos, hipótesis y preguntas en PG
 - ¿Se han incluido objetivos específicos que busquen transformar o visibilizar desigualdades de género en el ámbito concreto de investigación? ¿Los objetivos y el planteamiento del proyecto tienen en cuenta la diversidad de vivencias, identidades y necesidades de las personas o grupos sociales implicados, y evitan enfoques homogeneizadores y normativos?



- ¿La definición de los objetivos, las preguntas de investigación y las hipótesis incorporan un análisis crítico de las desigualdades de género y sus intersecciones con otros ejes de opresión/discriminación (clase social, racialización, edad, funcionalidad, orientación sexual, etc.)?
- ¿Se ha valorado si los objetivos, las preguntas o las hipótesis podrían reproducir estereotipos o suposiciones sesgadas sobre determinados colectivos? ¿Se han ajustado los objetivos o los procesos de investigación para garantizar que todas las voces sean reconocidas y tratadas con equidad?
- Previsión de impactos de género
 - ¿La propuesta pretende transformar desigualdades vinculadas al género u otros ejes interseccionales?
 - ¿Se han tenido en cuenta las distintas formas de desigualdad y discriminación estructural que pueden incidir en los resultados y conclusiones del proyecto? ¿Se han previsto los posibles impactos sociales y de género del proyecto y de sus resultados?
 - ¿Se ha previsto cómo garantizar que los resultados y recomendaciones del proyecto no refuercen roles de género tradicionales, estereotipos de género o dinámicas excluyentes?

Metodologías en perspectiva de género

- Métodos, datos y muestra sensibles al género
 - ¿Se utilizan metodologías y datos sensibles o transformadores de género? ¿El proyecto recoge datos que permitan cuestionar los estereotipos de género, la heteronormatividad, el capacitismo, el racismo, etc.? ¿Las metodologías permiten un análisis interseccional?
 - ¿Se han elegido los métodos considerando si pueden generar datos significativos para entender las desigualdades estructurales?
 - ¿La muestra está diseñada para que sea diversa y sensible al género? ¿Se ha previsto cómo garantizar la inclusión de personas de diferentes perfiles sociales, identidades de género y condiciones de vida?
 - ¿El diseño metodológico tiene en cuenta las limitaciones que pueden surgir en la recogida e interpretación de datos desde una PG? En caso de que existan limitaciones, ¿se plantea un plan de contingencia?
- Perspectiva no binaria e interseccional
 - ¿Se prevé la diversidad de géneros más allá del binarismo hombre-mujer? ¿Y la interseccionalidad de género con otros ejes de desigualdad? Si no es posible, ¿se reconocen las limitaciones metodológicas o conceptuales?
 - ¿El lenguaje utilizado en cuestionarios, entrevistas o análisis tiene en cuenta identidades de género no normativas o disidentes? ¿Y la interseccionalidad?

Reflexividad y ética de la investigación en perspectiva de género

- Reflexividad en un proceso abierto para desarrollar la conciencia
 - ¿El proyecto fomenta una reflexión que permita desarrollar conciencia sobre cómo el género y la interseccionalidad modulan el proceso de investigación para poder generar



- conocimiento situado con garantía de calidad? ¿Incluye una reflexión crítica continua sobre las prácticas de investigación propias?
- ¿Se han considerado las intersecciones entre género y otros ejes de opresión (clase, racialización, edad, funcionalidad, etc.)?
- ¿Se han previsto espacios o momentos concretos para compartir dudas, contradicciones o cambios metodológicos con el equipo de investigación?
- ¿El proceso reflexivo incluye la revisión de los propios privilegios, roles y posicionamientos en la relación con las personas participantes?
- Investigación respetuosa y ética
 - ¿Se han integrado aspectos éticos desde una PG interseccional en el diseño y desarrollo del proyecto? ¿El proyecto incorpora principios de ética feminista, como, por ejemplo, el cuidado y la atención a las necesidades emocionales y materiales de las personas implicadas; la corresponsabilidad en las tareas y la toma de decisiones; la transparencia en los objetivos, metodologías y resultados, y la voluntad transformadora orientada a la justicia social?
 - ¿Se respeta la voluntad, el bienestar y la seguridad de las personas participantes? ¿Se reconoce la agencia y la voz de las personas participantes? ¿Se evita instrumentalizarlas o invisibilizarlas?
 - ¿Se ha tenido en cuenta cómo las relaciones de poder entre el equipo investigador y las personas participantes pueden influir en la dinámica de la investigación?
- Agencia y devolución
 - ¿Se reconoce la agencia y la voz de las personas participantes? ¿Se evita instrumentalizarlas o invisibilizarlas?
 - ¿Hay mecanismos previstos para devolver los resultados a las personas o colectivos participantes (transferencia del conocimiento)?
 - ¿Esta devolución se lleva a cabo de manera accesible y consensuada con las personas a las que realizamos la devolución?
 - ¿La devolución incorpora herramientas creativas, lingüísticas o culturales adaptadas a las realidades de los colectivos implicados?

Cómo incorporar la perspectiva de género en la difusión e impacto de la investigación

Comunicación inclusiva y representativa

- Comunicación inclusiva, no sexista y no androcéntrica
 - ¿Se utiliza una comunicación no sexista, no androcéntrica, no heteronormativa e inclusiva?
 - ¿Esta comunicación es coherente en textos y contenidos visuales?
 - ¿Se ha revisado que las imágenes, gráficos, ejemplos y casos reflejen la diversidad de géneros, orígenes, edades y capacidades?
 - ¿Se ha revisado que el lenguaje empleado evite formas androcéntricas o excluyentes?



- ❑ Visibilización de mujeres y perfiles diversos
 - ¿Se da visibilidad a referentes mujeres y personas LGTBIQ+ diversas?
 - ¿Se da visibilidad a todas las personas integrantes del equipo y no solo a las que lo encabezan?
 - ¿Se incorpora la voz directa de personas y colectivos históricamente silenciados o infrarrepresentados en las comunicaciones públicas del proyecto? ¿Se evita hablar en nombre de colectivos o apropiarnos de sus experiencias, y se garantiza que sus voces sean representadas de forma directa, respetuosa y contextualizada, especialmente en la presentación y difusión de los resultados?
- ❑ Consideración de los impactos y contribuciones de género
 - ¿Los resultados del proyecto tienen en cuenta las diferentes realidades y necesidades en función del género y de la orientación sexual, con el objetivo de compensar desequilibrios estructurales y no simplemente ofrecer lo mismo a todas las personas? ¿También se tienen en cuenta otros colectivos minorizados o directamente afectados?
 - ¿El proyecto contribuye significativamente a la incorporación de la PG en el entorno donde se desarrolla? ¿Aporta nuevos marcos conceptuales, metodológicos o prácticos que puedan ser referentes para otros proyectos o instituciones? ¿Contribuye a alcanzar en ese ámbito científico concreto una metodología con PG que pueda ser compartida y aplicada también por otros equipos?

Difusión abierta y diversa

- ❑ Diversidad de formatos accesibles y abiertos
 - ¿El conocimiento generado será reutilizable? ¿Se presentarán los resultados de forma clara, accesible y abierta a todo el mundo?
 - ¿Se hará utilizando formatos diversos con sensibilidad de género y en pro de la accesibilidad universal?
- ❑ Diversidad de canales
 - ¿Se utilizan canales de difusión que lleguen a colectivos diversos, más allá del ámbito académico?
 - ¿Se transfieren los resultados a través de canales diversos, también en espacios feminizados y comunitarios?
- ❑ Publicaciones y eventos de género
 - ¿Se visibilizarán los resultados que incorporan la dimensión de género? ¿Se publicarán y difundirán los resultados de investigación específica sobre género y con impactos de género?
 - ¿Se difundirán los resultados en revistas o eventos vinculados al ámbito del género?
 - ¿Se establecerán colaboraciones con entidades sociales, colectivos feministas o LGTBIQ+ para garantizar una difusión situada y útil?
- ❑ Evaluación externa de género



- ¿Existe predisposición para una evaluación externa en clave de género? ¿Se ha previsto una evaluación externa que incorpore la PG en el análisis de los resultados, procesos e impactos del proyecto?
- ¿Esta evaluación incluye indicadores cualitativos sobre inclusividad, impacto y transformación social?

Membre de:

LE
RU

Reconeixement internacional de l'excel·lència



B:KC

Barcelona
Knowledge
Campus

HUB^c

Health Universitat
de Barcelona
Campus



Referencias y recursos

- Biglia, Barbara, & Vergés Bosch, Núria. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9(2), 12-29.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110710/1/668317.pdf>
- Biglia, Barbara, & Vergés Bosch, Núria. (2020). Más allá de la transversalización en la investigación: propuestas y reflexiones del Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista (SIMReF). En Claudia Attardo, Mariana Bernárdez, María Paula López, Ana Merodo, Verónica Solberg, Natalia Yabkowski, & Núria Vergés Bosch (ed.), *Apuntes sobre género en currículas e investigación* (p. 23-44). UNR Editora.
https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/04714_02%20%20Apuntes%20sobre%20g%C3%A9nero%20en%20curr%C3%ADculas%20e%20investigaci%C3%B3n.pdf
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2011). *Toolkit gender in EU-funded research*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/62947>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2020). *Gendered innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation: Policy review*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2022). *Towards inclusive gender equality in research and innovation*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/162481>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2025). *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*. Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42fc7b39-f8b0-11ef-b7db-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2025). *She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260>
- European Institute for Gender Equality. (2024). *Words matter: Supporting gender equality through language and communication*. EIGE.
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/words-matter-supporting-gender-equality-through-language-and-communication.pdf>
- European Institute for Gender Equality. (s. d.). *Gender equality in academia and research – GEAR tool*. Recuperado 28 de julio de 2025, de



https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?back=&language_content_entity=en

- Generalitat de Catalunya. (2024). *Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència (EIGEC)*. Generalitat de Catalunya. Departament de Recerca i Universitats. https://recercauniversitats.gencat.cat/web/.content/10_publicacions/1_sistema_duniversitats_i_recerca/documents/EIGEC.pdf
- Grup de treball de docència i recerca de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. (2023). *Rúbrica d'avaluació dels TFG i TFM amb perspectiva de gènere*. Universitat de Barcelona. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177240>
- Stanford University. (s. d.). *Gendered innovations checklists*. Recuperado 28 de julio de 2025, de <http://genderedinnovations.stanford.edu/researchers.html>

Autoría:

Núria Vergés Bosch, Julia Peral Calbó.

Miembros del Grupo de Trabajo de Docencia e Investigación de la Comisión de Igualdad implicadas en la elaboración de la Guía: Sílvia Bofill-Mas, Sílvia Bofill-Poch, Neus Carbó, Núria Ferran-Ferrer, Laia Folguera, Pepita Giménez-Bonafé, María Jayme, Ana Marjalizo, Patrícia-Victòria Martínez i Àlvarez, Ainoa Mateos Inchaurredo, Anna Morero-Beltrán, Dolores Rodríguez-Martín, Gemma Sala-Sebastià, Ana M. Sanz León.

Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación: Marisa Segura Ferrando.

Delegada del rector para la dirección de la Unidad de Igualdad: Núria Ferran-Ferrer.

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Género: Montserrat Puig-Llobet.



Esta obra está sujeta a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons (CC BY 4.0). La licencia completa se puede consultar en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>