OIKONOMICS
Revista de economía, empresa y sociedad

Dosier: «La nueva prevención en la era de la sostenibilidad y la transición digital» coordinado por Xavier Baraza Sánchez

NUEVAS ESTRATEGIAS PREVENTIVAS

Bienestar laboral y teletrabajo: la experiencia del modelo de Trabajo Abierto en la UOC

Noèlia Muñoz Álvarez
Directora del Servicio de Prevención y Salud Integral (SPSI), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

RESUMEN Este artículo presenta y analiza el caso práctico del modelo organizativo de Trabajo Abierto en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y su articulación con la gestión de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud integral. Como universidad nativa digital, la UOC ha transcendido el teletrabajo convencional estructurando un modelo híbrido basado en la flexibilidad, la confianza y la autonomía de la plantilla. Se detalla la integración de la prevención bajo un sistema de gestión certificado por la norma ISO 45001:2018, que aborda de manera sistemática los retos mediante el diseño de un Plan de prevención y de bienestar y salud fundamentado en la evidencia demográfica y epidemiológica de la institución, incorpora de manera transversal las perspectivas de género, edad y cambio climático, cuidando de la salud mental y alineándose la universidad con las directrices de las estrategias y normativas crecientes.

PALABRAS CLAVE teletrabajo; bienestar laboral; riesgos psicosociales; desconexión digital; cambio climático; perspectiva de edad; perspectiva de género

NEW PREVENTIVE STRATEGIES

Work well-being and telework: the experience of the Open Work model at the UOC

ABSTRACT *This article presents and analyses the case study of the organizational model of Open Work at the Universitat Oberta de Catalunya (UOC) and its coordination with the management of occupational risk prevention and the promotion of comprehensive health. As a digital-native university, the UOC has moved beyond conventional telework by structuring a hybrid model based on flexibility, trust and workforce autonomy. The integration of prevention within an ISO 45001:2018-certified management system is detailed, systematically addressing challenges by designing a Prevention, Well-being and Health Plan based on the institution's demographic and epidemiological evidence. The plan incorporates cross-cutting perspectives on gender, age and climate change, prioritizes mental health, and aligns the University with the guidelines of emerging strategies and regulations.*

KEYWORDS *telework; work well-being; psychosocial risks; right to disconnect; climate change; age perspective; gender perspective*

Introducción

La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) se ha definido desde su fundación en 1995 como una institución pionera y experta en aprendizaje en línea. Esta naturaleza digital nativa ha exigido la construcción de una cultura organizativa altamente adaptativa y pionera en la implementación de modalidades de trabajo a distancia (INSST, 2018a). La evolución del modelo laboral de la universidad ha seguido un recorrido gradual y consolidado: desde las primeras pruebas piloto de teletrabajo en 2009, pasando por la implantación del modelo de la «Nueva Manera de Trabajar» en 2021, que dio respuesta a la intensificación del trabajo a distancia tras la pandemia de la COVID-19, hasta culminar en 2022 con el modelo actual de «Trabajo Abierto».

El modelo de Trabajo Abierto no se limita a ser un acuerdo de teletrabajo convencional, sino que estructura una hibridación organizativa basada en la flexibilidad, la autonomía de la plantilla y la confianza mutua. En este modelo, la presencialidad se reserva principalmente para reuniones estratégicas, la coordinación de proyectos complejos y aquellas actividades que aportan un valor añadido tangible a la cohesión de equipo. El alcance de este modelo es muy elevado: durante el año 2025, el teletrabajo representó, en promedio, el 69 % de la jornada laboral conjunta de la universidad, con un despliegue homogéneo e intensivo en todos los colectivos de la institución (profesorado, personal investigador y personal de gestión).

Esta realidad organizativa convierte la UOC en un caso de estudio idóneo para analizar la transformación de la prevención de riesgos laborales en entornos altamente digitalizados. En la UOC, la gestión preventiva ha tenido que superar el marco reactivo y legalista tradicional para consolidar un compromiso proactivo con la salud integral y el bienestar corporativo. La columna vertebral de esta gestión es el Servicio de prevención propio de la universidad, que desde junio de 2019 mantiene un sistema de gestión certificado según la norma internacional UNE-EN ISO 45001:2018 (UNE, 2018). Esta certificación garantiza la rigurosidad, la mejora continua y la toma de decisiones basada en datos en un escenario en constante cambio.

En los siguientes puntos se analiza la respuesta de la UOC en materia de prevención de riesgos laborales ante la complejidad del trabajo híbrido. En concreto, se desarrollan dos ejes de aportación principal: en primer lugar, la caracterización de los tres grandes retos preventivos del trabajo híbrido y el despliegue para abordarlos, y, en segundo lugar, el diseño y la implantación de un Plan de prevención y un Plan de Bienestar y Salud fundamentados en los datos epidemiológicos y la caracterización demográfica de la plantilla, alineados con los marcos normativos vigentes, la futura legislación en prevención y la respuesta ante las emergencias climáticas y el establecimiento concreto de un plan de abordaje integral de la salud mental y la desconexión digital.

1. Nuevos retos de la prevención en un entorno de trabajo híbrido

La gestión de la seguridad y salud laboral en un entorno de teletrabajo intensivo plantea demandas que van más allá de los protocolos físicos habituales en la oficina tradicional. En el marco del Trabajo Abierto de la UOC, se pueden definir tres retos principales que condicionan la estrategia del Servicio de Prevención y Salud Integral:

- **Reto 1. Duplicidad de evaluaciones y gestión de los riesgos derivados del trabajo a distancia.** El desarrollo de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia ha exigido formalizar los requisitos de prevención de riesgos laborales en el entorno doméstico o en el lugar de teletrabajo. Esto obliga a evaluar simultáneamente las condiciones de trabajo en el centro de trabajo y en los domicilios de la plantilla, atendiendo tanto a los factores ergonómicos como a los riesgos psicosociales asociados al aislamiento y a la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y la personal.

  Mientras que la aproximación genérica en prevención suele limitarse a la entrega de cuestionarios de evaluación para cumplir con la Ley 10/2021, en el caso de la UOC se ha integrado la gestión del teletrabajo en el mapa de procesos auditado conforme a la norma ISO 45001 (INSST, 2021). Esto se ha concretado en un procedimiento de evaluación individualizado que recoge y analiza datos preventivos específicos del lugar de trabajo a distancia de cada persona. Este proceso se complementa con una política activa de préstamo de material ergonómico (sillas ergonómicas, etc.) para adecuar el domicilio a los mismos estándares que los de la oficina, y con la emisión de recomendaciones personalizadas por parte del equipo técnico.

- **Reto 2. Transformación del rol del servicio de prevención y adquisición de competencias blandas (reskilling y soft skills) para lograr la integración de la prevención en un modelo de teletrabajo intensivo.** La integración de la promoción de la salud y el bienestar en la gestión preventiva en un modelo híbrido exige que los técnicos de prevención desarrollen habilidades de comunicación, empatía y diseño de intervenciones capaces de favorecer la adherencia y la participación activa de una plantilla geográficamente dispersa que teletrabaja (INSST, 2018b).

  El Servicio de Prevención de la UOC ha asumido un rol dinamizador y de acompañamiento en lugar de mantener un papel meramente fiscalizador o legalista. El equipo técnico ha recibido formación específica en competencias blandas, lo que ha permitido transformar las campañas de salud tradicionales en iniciativas de alto impacto adaptadas al entorno virtual, como, por ejemplo, la ludificación de retos de salud, el diseño de contenidos audiovisuales breves y directos y la creación de espacios de participación que mantienen la cohesión y el sentimiento de pertenencia del equipo.
- **Reto 3. Anticipación y gestión de los riesgos ambientales, sociales y tecnológicos emergentes**. El avance de la digitalización, la introducción de la inteligencia artificial y el aumento de los episodios de emergencia climática requieren respuestas preventivas válidas tanto en las instalaciones físicas como en los lugares de teletrabajo. La evolución y el desarrollo de la normativa legal en torno a estos riesgos emergentes, sumados a la exigencia social cada vez más madura, son constantes y adaptativos.

La UOC, con un sistema de gestión ISO 45001, evalúa continuamente su contexto externo, se anticipa a los cambios legislativos y ha diseñado su plan de prevención, garantizando la alineación con las principales directrices estratégicas de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1. Marco normativo en seguridad laboral y aplicación preventiva a la UOC

Marco estratégico/normativo	Ejes de prioridad general	Impacto y despliegue en la UOC
Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 (INSST, 2023)	Gestión de la digitalización, transición demográfica, cambio climático y salud mental.	Política de desconexión digital, gestión de los riesgos psicosociales, actualización preventiva con enfoque de género/edad/diversidad cultural, protocolo de emergencias climáticas.
Estrategia Catalana de Seguridad y Salud 2021-2026 (Generalitat de Catalunya, 2021)	Entornos de trabajo proactivos, perspectiva de género, riesgos psicosociales, siniestralidad *in itinere* y control del trabajo a distancia.	Política de desconexión digital, gestión de los riesgos psicosociales, actualización preventiva con enfoque de género. Evaluación individual del teletrabajo, planes de movilidad sostenible y campañas de seguridad vial.
Anteproyecto de Reforma de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026)	Evaluaciones con perspectiva de género/edad, riesgos psicosociales, cambio climático, retorno de las bajas, nuevas tecnologías.	Actualización preventiva con enfoque de género/edad, protocolo de emergencias climáticas, gestión de los riesgos psicosociales, protocolo de reincorporación.
Cambio climático y RD 486/1997 (Trabajo en calor extremo) (Real Decreto 486/1997)	Obligatoriedad de procedimientos delante alertas climáticas y fenómenos meteorológicos adversos.	Protocolo de emergencias climáticas.

Fuente: elaboración propia

El despliegue en la UOC de la gestión de este marco normativo y estratégico se realiza mediante el diseño e implementación de un plan de prevención y otro de bienestar y salud, adaptados a las características de la UOC y a su modelo híbrido de trabajo.

2. Plan de prevención y de bienestar con impacto

Uno de los errores más frecuentes en la promoción de la seguridad y la salud corporativa es diseñar actividades genéricas sin considerar el perfil real de la organización. Para garantizar que el Plan de prevención y el plan de bienestar de la

UOC generen un impacto efectivo, la universidad sigue una secuencia narrativa y metodológica que parte de los datos para definir las intervenciones sobre los diferentes riesgos propios o emergentes de acuerdo con el trabajo desarrollado y nuestro modelo organizativo:

2.1. Caracterización demográfica y diagnóstico de salud de la UOC

El diseño del plan se inicia principalmente con el análisis de los indicadores del sistema de gestión ISO 45001, de los accidentes de trabajo registrados y de las memorias epidemiológicas anuales de la vigilancia de la salud. En el caso de la UOC, la plantilla presenta dos características demográficas determinantes: más del 60 % son mujeres y la franja de edad mayoritaria se sitúa entre los 45 y los 55 años. Estos datos indican la necesidad de integrar la perspectiva de género y el envejecimiento activo como ejes estructurales de trabajo. Además, los datos epidemiológicos identifican el sedentarismo y los trastornos musculoesqueléticos como los principales riesgos asociados al trabajo de oficina y al teletrabajo intensivo, junto con los factores psicosociales.

2.2. Abordaje sistemático en tres ejes de intervención del plan de bienestar

A partir del diagnóstico de salud, el Plan de Bienestar y Salud de la UOC estructura sus acciones (talleres, charlas, retos y programas) alrededor de tres ejes clave:

- Eje Emocional: articulado directamente con la estrategia de salud mental, la promoción de la desconexión digital y la gestión del estrés, tal y como se desarrollará en el siguiente apartado.
- Eje Físico y Ergonómico: orientado a combatir el sedentarismo y prevenir lesiones musculoesqueléticas, basado en la adaptación del puesto de trabajo y en la promoción de la actividad física, complementado con un Servicio de Fisioterapia y un Servicio Médico para el personal de la UOC.
- Eje Nutricional y de Hábitos Saludables: desarrollo de campañas informativas y talleres prácticos sobre alimentación equilibrada y hábitos de vida saludables adaptados a las rutinas del teletrabajo.

2.3. Salud mental y desconexión digital en el teletrabajo: el abordaje en la UOC

La exposición continuada a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la difuminación de las fronteras temporales del trabajo, agravadas en el caso del teletrabajo, constituyen uno de los riesgos psicosociales emergentes de mayor relevancia (INSST, 2018b). La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 identifica la protección de la salud mental como una prioridad de primer orden. Las evidencias científicas recopiladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2025) en el «Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral» demuestran que la hiperconectividad no gestionada aumenta significativamente la incidencia de ansiedad, irritabilidad, fatiga crónica, *burnout* y trastornos del sueño.

Aun así, el estudio del INSST (2025) aporta un dato de enorme valor para la gestión preventiva: cuando las organizaciones promueven de manera sistemática acciones de información y prevención de la desconexión digital, el riesgo de sufrir trastornos emocionales y depresivos en trabajadores muy hiperconectados se reduce entre un 50 % y un 60 %. Este dato confirma que la prevención organizada actúa como un factor protector de alta eficacia.

En el caso de la UOC, a fin de evitar que las acciones en salud mental queden reducidas a iniciativas aisladas o anecdóticas, se ha estructurado un plan de abordaje integral articulado en tres niveles de intervención preventiva:

- **Prevención primaria: cultura organizativa y marco normativo interno**
  En la UOC, dado el trabajo híbrido y a fin de actuar sobre las causas raíz de la hiperconectividad, se dispone de una Política de Desconexión Digital consolidada que establece el derecho de la plantilla a no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral. Para garantizar el cumplimiento, se cuenta con un canal interno confidencial para consultas y denuncias de incumplimiento. Este marco normativo se refuerza con un plan de formación en línea que empieza por los líderes y responsables de equipo, como agentes clave para modular las dinámicas de trabajo, y se extiende al resto de la plantilla, promoviendo buenos hábitos en el uso de las herramientas digitales y el respeto a los descansos. Además, en un entorno digital como el de la UOC, los Protocolos preventivos de acoso han tenido que con-

templar medidas frente a estos riesgos tanto en el entorno físico como en el digital, y tanto en las instalaciones de nuestro campus como en las ubicaciones individuales de teletrabajo.

- **Prevención secundaria: evaluación periódica y detección precoz**
  El segundo nivel se centra en la identificación y valoración del riesgo psicosocial. La UOC realiza periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales mediante la metodología validada del COPSOQ (PSQCAT) (Generalitat de Catalunya, 2025). Este proceso lo lidera un grupo de trabajo que diseña y monitora un plan de acción específico. Esto complementa la evaluación individual del teletrabajo, en la que se incluye un apartado orientado a valorar el impacto de esta modalidad sobre la salud mental, y se puede recomendar formalmente el retorno al modelo presencial si se detecta que el teletrabajo genera un riesgo psicosocial elevado o aislamiento.
- **Prevención terciaria: atención directa y acompañamiento en la reincorporación**
  El tercer nivel ofrece asistencia y rehabilitación cuando el malestar emocional o la patología ya se han manifestado. Para la plantilla de la UOC, el Servicio de Prevención gestiona el Servicio Telemático de Atención Psicológica. Este servicio sin coste, confidencial y de acceso directo en línea, se adapta plenamente a la naturaleza del modelo híbrido de la universidad. De manera complementaria, también se ha implementado un Protocolo de reincorporación y adaptación al puesto de trabajo, diseñado para acompañar a las personas que se reincorporan tras bajas prolongadas y que establece pautas para una adaptación progresiva al trabajo y al modelo híbrido actual.

2.4. Perspectivas transversales: género, edad y movilidad sostenible

La consolidación de la perspectiva de género y de edad en la UOC se ha traducido en programas específicos, como la puesta en marcha de iniciativas de acompañamiento sobre la salud en la menopausia y de acciones de envejecimiento activo, y estas perspectivas, unidas a la de la diversidad cultural, se han ido incorporando de manera transversal a todo el sistema de gestión de la prevención en la Universidad. Estas medidas tienen una función de responsabilidad ética y de retención del talento en una plantilla madura y altamente cualificada.

Por otro lado, en cuanto a la movilidad, el teletrabajo ha reducido los desplazamientos y la siniestralidad laboral global; aun así, dado que los pocos accidentes registrados ocurren *in itinere*, el servicio de prevención mantiene acciones de formación en seguridad vial y fomenta el uso de transporte activo y sostenible, alineándose con los planes de movilidad corporativa. Asimismo, en la UOC se dispone de un Protocolo de gestión de la seguridad en viajes para la evaluación y el seguimiento del personal que viaja internacionalmente.

2.5. Respuesta preventiva ante emergencias climáticas

Un aspecto especialmente innovador de la estrategia de la UOC es la integración de la gestión del cambio climático dentro de la prevención de riesgos. Ante la modificación del RD 486/1997 por riesgo de calor extremo o la obligatoriedad de establecer protocolos ante alertas climáticas o catástrofes, la UOC ha elaborado un Protocolo de emergencias climáticas y riesgos externos (Real Decreto 486/1997). Este protocolo aprovecha la flexibilidad del Trabajo Abierto: cuando las autoridades emiten alertas meteorológicas de nivel naranja o rojo, se prioriza de manera inmediata el trabajo a distancia para evitar desplazamientos de riesgo, y se puede decretar el cierre preventivo de las sedes físicas. Asimismo, se promueve la cultura de la autoprotección, facilitando recomendaciones para la preparación de kits de emergencia y la evaluación de riesgos tanto en la oficina como en los domicilios particulares.

Conclusiones

El análisis del caso práctico de la Universitat Oberta de Catalunya demuestra que, a pesar de que la implantación del teletrabajo intensivo y la aparición de nuevos requisitos normativos y sociales puedan generar, en primera instancia, la percepción de un incremento notable de la carga de trabajo para el servicio de prevención, la realidad práctica nos aboca a una evolución continuada de la prevención. La prevención de riesgos laborales ha dejado de ser un conjunto de actuaciones legalistas para convertirse en un proceso dinámico que exige una capacidad de adaptación permanente ante las transformaciones del entorno laboral, digital, demográfico y climático que estamos experimentando.

Ante una plantilla con un teletrabajo intensivo y de la creciente complejidad de los riesgos intangibles, como la salud mental, se tienen que desarrollar y desplegar nuevas habilidades personales y transversales al equipo de prevención de la UOC, esenciales para acompañar los equipos de trabajo en temas como la desconexión digital o en procesos como la reincorporación laboral después de bajas prolongadas o casos de acoso, donde el cuidado de la dimensión emocional es tan importante como la adaptación física del lugar de teletrabajo.

Para hacer posible esta gestión flexible en el teletrabajo y ligada a los cambios continuados, sin perder el rigor preventivo, el mantenimiento de un sistema de gestión basado en la norma UNE-EN ISO 45001 proporciona la estructura metodológica y la sistemática de mejora continua necesarias para ordenar, evaluar y coordinar eficazmente todas las actividades a fin de garantizar el cumplimiento legal y la definición de un plan de prevención, a la vez que posiciona la organización en una situación de resiliencia preventiva, preparada para integrar en nuestro modelo organizativo del Trabajo Abierto de manera natural los nuevos requerimientos legales de prevención de riesgos laborales que tengan que venir (UNE, 2018).

Bibliografía

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN (UNE) (2018). *UNE-EN ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*. Madrid: UNE.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2021). *Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2021-2026*. Barcelona: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2025). *Manual del mètode COPSOQ (PSQCAT) per a l'avaluació i prevenció dels riscos psicosocials*. Barcelona: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018a). *NTP 1122: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (I): nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018b). *NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2021). *NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2025). *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral*. Madrid: INSST.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026). *Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Legislación citada

«Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia». *Boletín Oficial del Estado* [en línea], n.º 164 (10 de julio de 2021). Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con

«Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales». *Boletín Oficial del Estado* [en línea], n.º 269 (10 de noviembre de 1995). Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con

«Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo». *Boletín Oficial del Estado* [en línea], n.º 97 (23 de abril de 1997). Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/486/con

Cita recomendada: MUÑOZ ÁLVAREZ, Noèlia. «Bienestar laboral y teletrabajo: la experiencia del modelo de Trabajo Abierto en la UOC». *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2026, n.º 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2614



Noèlia Muñoz Álvarez
nmunozal@uoc.edu
Directora del Servicio de Prevención y Salud Integral (SPSI) en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Licenciada por la Universidad de Barcelona (UB) en Biología y licenciada en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades técnicas: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada (UPC), e Higiene Industrial. Especialista en Mediación (UOC). Dispone de una extensa trayectoria profesional en el ámbito de la seguridad laboral, la calidad y el medio ambiente. Ha desarrollado funciones directivas como responsable de Health, Safety & Environment (HSE) en la multinacional Linde, y como responsable del Servicio de Prevención Mancomunado y del Área de Sistemas Integrados en Transport Sanitari de Catalunya, SLU. Desde el año 2020, asume la dirección del Servicio de Prevención y Salud Integral de la UOC, desde donde lidera el diseño, la implantación y la consolidación del modelo de gestión preventiva del Trabajo Abierto y del Plan de Bienestar y Salud de la institución.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

ODS

