

Revista Científica Internacional

Centro de Investigación de la Sociedad del Conocimiento

Volumen 7 / No. 1 / 2024

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la Revista Científica Internacional y sus miembros.

Artículo científico

Análisis de los tiempos y ejecución de tareas en la realización de contratos de personal

Analysis of the timing and execution of tasks in the execution of personnel contracts

Wendy Cubilla

Maestría en Docencia Superior

Universidad Santander, Panamá

wcubilla@mail.usantander.edu.pa

<https://orcid.org/0009-0001-3447-4074>

Sebastián Reyes Alvarado

Doctor en Educación con énfasis en Investigación

Sistema Nacional de Investigación (SNI-SENACYT)

Universidad Santander, Panamá

sebastianreyes@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5824-9832>

Referencia

Cubilla, W., & Reyes Alvarado, S. (2024). Análisis de los tiempos y ejecución de tareas en la realización de contratos de personal. *Revista Científica Internacional*,

7(1), 219-235. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v7i1.92>

Recibido 19/07/2024

Aceptado 06/09/2024

Publicado 15/09/2024

Resumen

PROBLEMA: ¿De qué manera la gestión manual y el tiempo en la realización de las actividades impactan en la ejecución del proceso de contratos realizado por recursos humanos de una universidad particular? **OBJETIVO:** Analizar la ejecución de las tareas y el tiempo que toma el proceso de elaboración de contratos en una universidad particular en Panamá. **MÉTODO:** Enfoque cualitativo, basado en un diseño de investigación-acción. La muestra se enfocó en el personal del área de recursos humanos (RRHH) de la universidad seleccionada. **RESULTADOS:** El tiempo de inicio del proceso de contratos depende de que las áreas responsables, envíen la información de la oferta académica. Cada área maneja un formato distinto de la información de la oferta académica, por lo que el área de RRHH recibe tres archivos diferentes con formatos distintos. Hay procesos, diligenciamiento de formatos y contratos que se desarrollan manualmente, tomando un periodo de 42 días laborales. **CONCLUSIÓN:** El trabajo manual es uno de los principales factores que incide en la elaboración de los contratos dentro de la universidad.

Palabras clave: Proceso, administración, recursos humanos, universidad.

Abstract

PROBLEM: How does manual management and the time it takes to carry out activities impact the execution of the contract process performed by human resources at a private university?

OBJECTIVE: To analyze the execution of tasks and the time taken in the contract elaboration process in a particular university in Panama. **METHOD:** Qualitative approach, based on an action research design. The sample focused on the human resources (HR) personnel of the selected university. **RESULTS:** The start time of the contract process depends on the responsible areas sending the information on the academic offer. Each area handles a different format of the academic offer information, so the HR area receives three different files with different formats. There are processes, filling out forms and contracts that are developed manually, taking a period of 42 working days. **CONCLUSION:** Manual work is one of the main factors that affect the elaboration of contracts within the university.

Keywords: Process, administration, human resources, university.

Introducción

Actualmente el mundo se enfrenta a una nueva era de cambios tecnológicos, las empresas e instituciones están teniendo muchos retos en cuanto a la adaptación a estos cambios y están haciendo actualizaciones constantes en sus estructuras. Las instituciones educativas como las universidades están siendo más influenciadas en esta nueva era tecnológica, ya que necesitan implementar estrategias de desarrollo y mejoras en sus procesos, no solo en los externos sino en los dedicados a los estudiantes, también deben analizar los procesos internos sobre todo a nivel de

recursos humanos, de manera que estos puedan responder de una forma rápida y efectiva, tal cual lo requiere el mercado laboral, sin embargo, esa no es la realidad para muchas empresas o universidades, ya que el proceso de gestión de contratos que se desarrolla dentro del área de recursos humanos, no se actualiza a las exigencias modernas o con los cambios necesarios a la nueva era tecnológica.

Cabe señalar, que la gestión de los recursos humanos es una rama fundamental de las ciencias administrativas y sociales, la cual se encarga de profundizar las dinámicas laborales de las empresas, analizando los procesos de contratación, remuneración y la forma en que los trabajadores ofrecen sus servicios en el mercado laboral (Tumaev Torrico, 2012). De igual manera, la gestión de recursos humanos vista como un proceso integral busca optimizar el talento humano dentro de las organizaciones, asegurando su compromiso y contribución al éxito empresarial (Vesga Rodríguez, 2020).

Por otro lado, una buena gestión de la información de recursos humanos puede permitir que las empresas operen de manera efectiva, sin embargo, por el momento, la mayoría de las empresas todavía utilizan métodos tradicionales de asignación de recursos humanos difíciles de satisfacer las necesidades de desarrollo de las empresas (Gutiérrez Buzano, 2022).

Según Escobar, Cuesta, Espinoza y Peñalver, manifiestan que la gestión efectiva del talento humano es esencial para garantizar la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones en el siglo XXI, dado que las personas son el principal motor de cambio y transformación (Armijos Mayon et al., 2019). Cabe señalar, que el departamento de recursos humanos juega un papel fundamental en la evolución de las empresas al fomentar un ambiente laboral que promueve el desarrollo y el compromiso de los empleados (Basurto García & Yoza Rodríguez, 2022).

No obstante, en un mundo cada vez más enfocado en el conocimiento, el talento humano es el motor de la innovación y el crecimiento empresarial (Dabos & Rivero, 2012). Sin embargo, dentro del contexto sociocultural e institucional en el que opera

una organización, se ejerce una influencia determinante en la formulación, ejecución y evaluación de las estrategias de gestión de recursos humanos. Estas estrategias, a su vez, deben estar alineadas con los objetivos empresariales para garantizar el éxito organizacional y el logro de las metas (Aliaga Rebolledo & Cofré Vega, 2021).

Actualmente, la deficiencia en los procesos administrativos de muchas empresas, especialmente en los relacionados con la contratación universitaria, obstaculizan la eficiencia operativa del departamento de recursos humanos y de otras áreas involucradas, por lo cual, esta investigación se planteó como objetivo analizar la ejecución de las tareas y el tiempo que toma el proceso de elaboración de contratos en una universidad particular en Panamá.

Materiales y métodos

Se desarrolló una investigación de acuerdo con el enfoque cualitativo, bajo un diseño de investigación-acción; se realizaron entrevistas con el personal encargado del proceso de gestión de contratos, adicionalmente, se ejecutaron entrevistas con las entidades de supervisión del área de recursos humanos de la universidad seleccionada. También se diseñó y validó una matriz de recolección y evaluación de tiempos, que sirvió de base junto con las entrevistas para atender las variables declaradas, como lo fue el tiempo de ejecución por tarea, tiempo de ejecución total del proceso y la cantidad de hallazgos en la ejecución de las actividades. Además, se siguieron todas las normativas institucionales a nivel ético y bioético. Se obtuvo la nota de no objeción por parte de la universidad seleccionada y se firmó un acuerdo de confidencialidad, puesto que la información es privada, la cual no puede ser compartida, ni publicada porque es propiedad de la institución. Cabe señalar que, en la investigación se abordó como fase 1 la aplicación de entrevistas, en la fase 2 se realizó la recolección de los datos por medio de la matriz aplicada, en la fase 3 se realizó el análisis de la información, y en la fase 4 se generó la propuesta de mejoras.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la entrevista realizada a la líder de recursos humanos de la universidad, en dónde se visualiza cómo se desarrolla el proceso de contratos a nivel general.

Pregunta 1. Describa de forma general la ejecución del proceso de gestión de contratos en la universidad.

Respuesta. El proceso inicia con la recepción de las ofertas académicas enviadas por la coordinación académica encargada de gestionar los programas de licenciaturas o pregrados, la cual también es enviada por el Área de Posgrado y Maestría, y también se recibe de la Coordinación de la Maestría de Docencia Superior (CMDS). Una vez que se recibe la información se procede a levantar la plantilla que se requiere enviar a la Coordinación Técnica de Desarrollo Académico (CTDA), como prioridad antes que inicie el cuatrimestre, una vez que se envía la plantilla a la CTDA, si la oferta es de la Coordinación Académica, entonces se inicia la gestión para realizar la plantilla contable, la misma se debe enviar al Departamento de Contabilidad para el pago de los docentes contratados y luego se proceden a realizar los contratos para cada docente. La cantidad de contratos que se realiza es para un promedio de 70 docentes a nivel general. Si la oferta es de CMDS o Posgrado y Maestría, entonces se omite la opción de plantilla contable, ya que esta lo hace directamente desde la coordinación académica y CMDS y se van directamente a gestionar la realización de los contratos por cada docente. El proceso culmina cuando se archiva el expediente físico con todos los documentos requeridos de los docentes.

Pregunta 2. ¿Cuál es el objetivo e importancia del proceso de gestión de contratos dentro de la administración de la Universidad?

Respuesta. Gestionar la contratación y fortalecer el cuerpo docente, cumpliendo con todas las normas establecidas que requiere tanto la universidad particular como las instituciones académicas externas.

Pregunta 3. ¿Cuál es la secuencia del proceso de gestión de contratos?

Respuesta. Inicia con la recepción de las ofertas académicas, luego se procede con la gestión de la planta docente a CTDA, para luego, dependiendo si la oferta es de coordinación académica (Programas de licenciaturas) se inicia con la gestión de la Plantilla Contable y continua con el proceso de los contratos para cada uno de los docentes, para posteriormente ser archivados los expedientes de los docentes. Por otro lado, si la oferta académica es de CMDS o Posgrado y Maestría, entonces se realiza el contrato y se archiva el expediente.

Pregunta 4. ¿Cuántas actividades se realizan dentro del proceso de gestión de contratos?

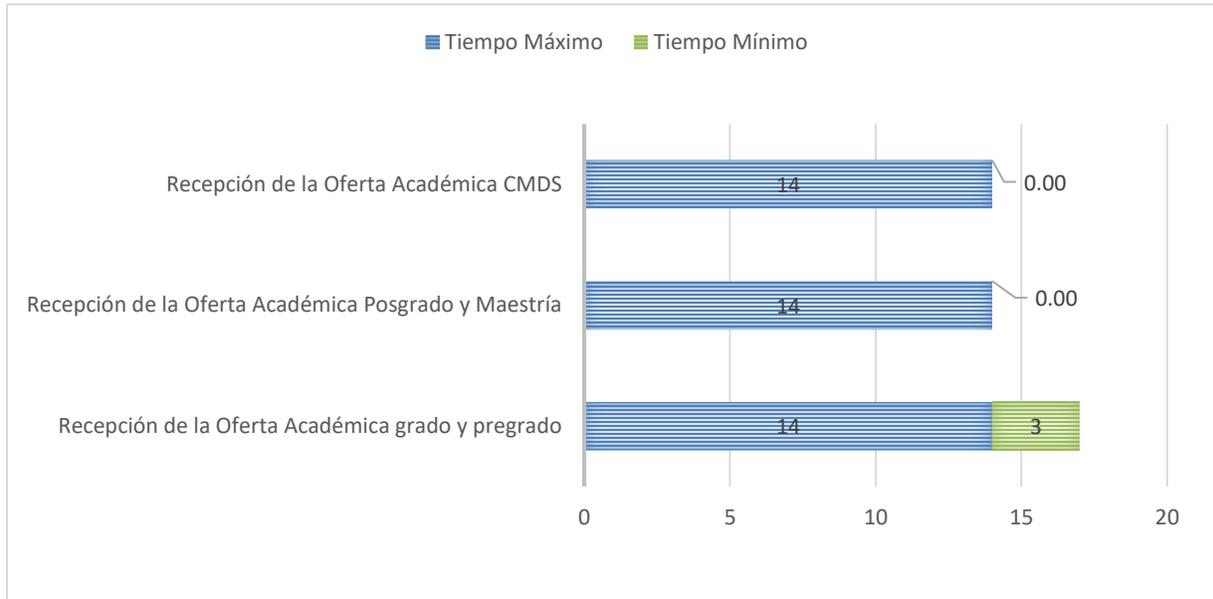
Respuesta. Se realizan cinco actividades en el proceso. La inicial es la recepción de la oferta académica, la segunda es la planta docente a la CTDA, luego continua la Plantilla Contable, la realización de los contratos y, por último, crear y archivar los expedientes de los docentes.

Pregunta 5. ¿Cuál es el impacto que puede tener la administración y cuáles son los efectos que repercuten en la universidad si se generan dilataciones en los tiempos de ejecución de este proceso?

Respuesta. El primer impacto importante es que, si no se envía la información antes de iniciar el cuatrimestre a la Coordinación Técnica de Desarrollo Académico CTDA, la universidad puede ser multada por retraso en el envío de la información. Otro impacto incide directamente en el Departamento de Contabilidad ya que necesita la información a tiempo para procesar los pagos y dichos contratos deben ser enviados a los docentes a inicio de cada cuatrimestre. Los expedientes también deben estar listos para que cuando se realicen las auditorías se encuentre todo bajo lo requerido.

Por otro lado, se presentan los datos sistematizados en forma gráfica correspondientes a la recepción de la oferta académica, el tiempo de ejecución de las actividades del proceso de contratos y el tiempo de ejecución del expediente del docente.

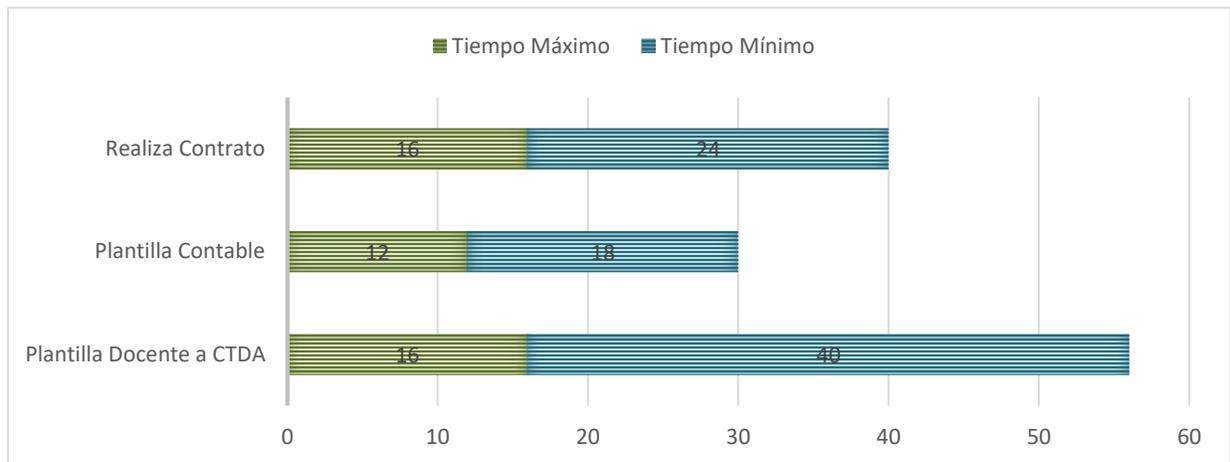
Figura 1. Tiempo de recepción de la oferta académica del proceso de contratos.



Nota. Los datos expresan el tiempo (en días) que las áreas responsables envían sobre la oferta académica antes de iniciar el cuatrimestre y dar inicio al proceso de contratos. Información basada del instrumento de la matriz de recolección de los datos. 2024.

En la figura 1, se muestra el tiempo de espera (máximo y mínimo (en días) antes que inicie el cuatrimestre, en que el personal de recursos humanos recibe la información de la oferta académica por diferentes áreas encargadas, como lo es la Coordinación Académica de grado y Pregrado, la Coordinación de Docencia Superior y el Área de Posgrado y Maestría. En promedio, el máximo de días en que el área de RRHH recibe la información de la oferta académica, es alrededor de hasta 14 días (2 semanas) antes de que inicie el cuatrimestre. En cuanto al mínimo de días en recibir la información de la oferta académica, varía por área, como podemos ver en el gráfico, por parte del área de grado y pregrado se puede recibir hasta tres (3) días antes del inicio del cuatrimestre, sin embargo, en las otras áreas no hay variación, ya que se recibe en los 14 días antes de iniciar el cuatrimestre, siendo este tiempo el máximo y mínimo en la recepción de la información.

Figura 2. Tiempo de ejecución de las actividades del Proceso de Contratos.

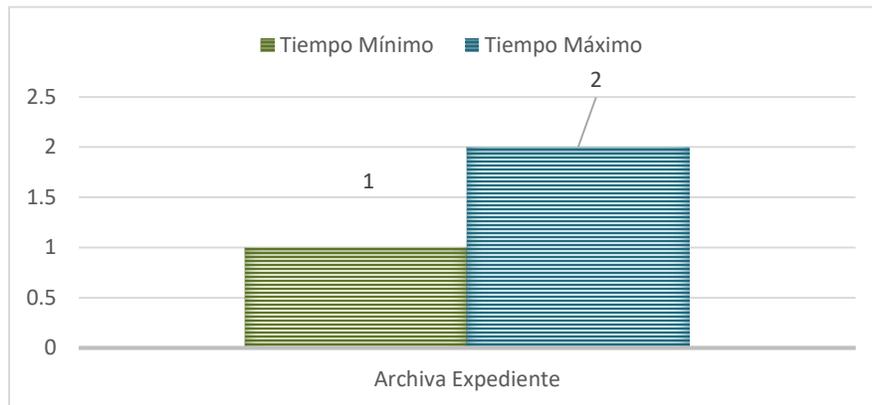


Nota. Los datos expresan el tiempo (en horas) que consume las actividades las actividades del contrato. Información basada del instrumento de la matriz de recolección de los datos. 2024.

En la figura 2, se observa que en cuanto a la plantilla docente que se envía al CTDA, el área de recursos humanos realiza y envía una plantilla por cada una de las ofertas académicas enviadas por las áreas responsables. En esta actividad se abarca la realización de tres plantillas en total. El tiempo de ejecución o realización para esta actividad en promedio es de un mínimo de 16 horas (2 días laborables) y el máximo de hasta 40 horas (5 días o una semana laborable), para la realización de las tres plantillas a CTDA.

Por otro lado, en cuanto a la plantilla contable, se observa que dicha plantilla se realiza con un mínimo de 12 horas (equivalente a 6 horas laborables por día, en 2 días laborales) y un máximo de 18 horas de ejecución (equivalente a 6 horas laborales por día, en 2 días laborales). No obstante, la realización de los contratos se ejecuta en un mínimo de 16 horas (2 días laborales) y un máximo de 24 horas de ejecución (3 días laborales).

Figura 3. *Tiempo de ejecución del expediente.*



Nota. Los datos expresan el tiempo (en horas) que consumen las actividades del contrato. Información basada del instrumento de la matriz de recolección de los datos. 2024.

Cabe señalar que los hallazgos de la figura 3, dejan ver que el proceso de archivar físicamente los expedientes de los docentes toma en promedio un mínimo de 1 a 2 horas máximo por expediente, la cantidad total por cuatrimestre dependerá de cuantos docentes nuevos contratados estarán iniciando en dicho período, ya que se le renovará su contrato.

Discusión

El área de recursos humanos es clave para el manejo del tiempo en cuanto a la elaboración de contratos, a pesar de que exista una vinculación de otras áreas responsables, la información debe llegar dentro de un tiempo prudente de forma que no se afecte el proceso, por esta razón, es importante establecer un cronograma de trabajo, además del cumplimiento fiel de las actividades con la finalidad de que estas no impacten en los tiempos de ejecución del proceso de contrato. Históricamente, el proceso de contratación laboral en las empresas ha tenido dificultades significativas por la falta de rigurosidad en la redacción de los contratos de trabajo, lo que ha generado diversos problemas (Flores Dávila et al., 2018).

Según Nigenda y colaboradores, nos recuerdan que la relación laboral y sus condiciones se establecen a través de los contratos, con todo lo que esto puede implicar. Es por ello que, en América Latina, predominan tres tipos de contratación: la que se da por medio del empleo público, cada vez más precarizado por políticas de flexibilidad; la contratación por cooperativas que fragmenta a la fuerza laboral; y los contratos temporales, que carecen de prestaciones sociales y estabilidad (Molina-Marín et al., 2016).

A su vez, los avances tecnológicos actúan como catalizadores de cambio, impulsando la evolución de los modelos productivos y demandando una reingeniería de los procesos organizacionales. Por eso, para mantenerse a la cabeza de los nuevos retos de esta nueva era, los departamentos de recursos humanos deben poder optimizar sus procesos. Como consecuencia se modifican las competencias laborales requeridas, las condiciones de empleo y los riesgos asociados a las nuevas tecnologías (Aranguren, 2006). Pese a la incertidumbre y la multiplicidad de criterios presentes en la selección de personal, Balezentis et al. (2012) abogan por la implementación de métodos robustos de toma de decisiones multicriterio (MCDM) (Tabares-Ospina et al., 2013).

Por otro lado, la efectividad en la realización de los procesos requiere la incorporación de elementos de automatización, lo cual implica la utilización de sistemas capaces de realizar tareas complejas, incluyendo la toma de decisiones basadas en reglas y condiciones predefinidas, con el fin de optimizar procesos y aumentar la eficiencia en las organizaciones (Medina Poemape et al., n.d.). Si las empresas por muy pequeñas que sean no logran automatizar sus procesos administrativos como, por ejemplo, la elaboración de los contratos, están destinadas a perder la poca efectividad que puedan tener, lo que las vuelve vulnerables ante otros potenciales competidores.

No obstante, en la era digital, las organizaciones reconocen la importancia de brindar a sus empleados una experiencia de usuario tan satisfactoria como la que ofrecen a sus clientes. Los departamentos de recursos humanos se encuentran ante el desafío

de implementar soluciones tecnológicas innovadoras que permitan optimizar el potencial de sus equipos (Jaén Arenas, 2019). Para (Cappelli, 2000), la gestión estratégica de los recursos humanos se ha vuelto esencial para que las organizaciones puedan competir en un mercado laboral cada vez más dinámico y exigente (Rivero & Dabos, 2017). Para lo cual, la actualización, mejora o reingeniería de sus procesos administrativos, sobre todo aquellos que son vinculantes al área de recursos humanos se constituyen en una tarea primordial y fundamental para garantizar el buen desempeño de la organización.

De igual manera, se puede entender que todo proceso de automatización o de incorporación de tecnología puede suponer un costo elevado, sobre todo si la empresa no es muy grande. Para ello, se pueden hacer uso de múltiples aplicativos que pueden resultar más económicos en cuanto a su implementación, pero igual de efectivos para la mejora del proceso de contratos. De allí que se puede utilizar la herramienta Visual Studio 2008 y SQL Server 2008, la cual, es funcional para implementar un sistema informático que automatizará los procesos de generación y renovación de contratos laborales, permitiendo además un control exhaustivo de las fechas de vencimiento y la emisión de alertas oportunas (Vasquez Bernales, 2018).

Conclusión

La gestión del proceso de contratos depende de factores internos y externos. Por su manejo, requiere de acciones previas, las cuales están correlacionadas con otras áreas de la universidad. Por otro lado, la ejecución manual de las actividades influye en la gestión de los tiempos de ejecución para cada una de las tareas realizadas dentro del proceso de elaboración de contratos por parte del área de recursos humanos.

Además, la gestión manual en la sustracción de la información de una plantilla a otra que se desarrolla a lo interno de algunas áreas de la universidad y que deben ser

entregadas y enviadas como parte de las actividades del proceso, impactan los tiempos de entrega, por lo que es importante rediseñar un modelo de manejos de los archivos más automatizados, maximizando el uso de las funciones de las herramientas tecnológicas que se usan actualmente.

La creación de un contrato docente en la práctica cotidiana conlleva un consumo de tiempo mayor a lo que se tiene establecido, lo cual, debe realizarse entre las 16 a 24 horas laborales, es por ello, que los manejos de tiempo de entrega pueden ser mejorados sustancialmente, maximizando los potenciales en la ejecución y rediseñando un modelo de proceso que tenga como finalidad la reducción de los tiempos de ejecución.

Por último, el actual manejo de los tiempos en el proceso de contratos está alrededor de los 42 días laborales, lo que puede impactar en algunas gestiones importantes de la universidad, por lo que puede generar una amonestación o multa por parte de los entes externos o fiscalizadores de los procesos que se siguen internamente.

Referencias

Aliaga Rebolledo, O., & Cofré Vega, D. (2021). *La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile*. www.revistagpt.usach.cl

Aranguren, W. (2006). Gestión de recursos humanos y globalización. *Visión Gerencial*, 2, 113–121.

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170.

- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 16(6), 128–141.
- Dabos, G. E., & Rivero, A. G. (2012). Contratos idiosincrásicos en la atracción y retención del talento: tres estudios en organizaciones intensivas en conocimiento de la Argentina. *Estudios Gerenciales*, 28(125), 3–12. www.elsevier.es/estudios_gerenciales
- Flores Dávila, J. V., Flores Velasteguí, M. L., Melendres Medina, E. M., Goyes Robalino, A. P., & Vaca Zambrano, S. E. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 1–18. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>
- Gutiérrez Buzano, J. P. (2022). *Big Data e Inteligencia Artificial: una mejora para el departamento de Recursos Humanos en el proceso de contratación y retención de personal* [Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología de Costa Rica]. <https://orcid.org/0000-0002-5804-4984>
- Jaén Arenas, D. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2), 63–80. www.ijisebc.com
- Medina Poemape, A., Dario, O., & Linares, S. (n.d.). *Automatización de Firma de Renovación de Contratos de docentes y tutores universitarios usando tecnologías de Microsoft Power Platform* Item Type info:eu-repo/semantics/bachelorThesis. <http://hdl.handle.net/10757/670845>

Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Goenaga-Jiménez, E., & Arboleda-Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 108–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>

Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39–51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Tabares-Ospina, H. A., Monsalve-Llano, D. A., & Diez-Gomez, D. (2013). *Modelo de Sistema Experto para la Selección de Personal Docente Universitario Expert System Model for Educational Personnel Selection* (Issue 30).

Tumaev Torrico, S. A. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. *Perspectivas*, 29(1), 129–141.

Vasquez Bernal, J. J. (2018). *Sistema informático para la mejora en el tiempo de elaboración de contratos de trabajo del personal de SIRIUS SEGURIDAD PRIVADA S.R.L.*

Agradecimientos

Se agradece el apoyo dado por parte del Sistema Nacional de Investigación (SNI), de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) de la República de Panamá.

Sobre los autores

Wendy Cubilla

Profesional con alta experiencia en atención al cliente, negociación y preventa en la industria tecnológica. Cuenta con un título de Ingeniería en Sistemas, Maestría en Administración y Dirección de Empresas, Maestría en Docencia Superior; además ha ocupado cargos de alta responsabilidad en diversas empresas dedicadas al sector de la tecnología.

Sebastián Reyes Alvarado

Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Psicopedagogía, especialista en Alta Gerencia y Docencia Superior, Magíster en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, Magíster en Educación con especialización en Psicopedagogía, Doctorado en Educación con énfasis en Investigación. Investigador Nacional I, por parte del Sistema Nacional de Investigación (SNI), SENACYT; docente universitario y actualmente Vicerrector de Investigación y Extensión en la Universidad Santander.

Financiamiento de la investigación

Esta investigación fue desarrollada con recursos propios y con apoyo técnico del Sistema Nacional de Investigación (SNI), SENACYT, Panamá.

Declaración de intereses

Los autores declaramos no tener ningún conflicto de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2024 por Wendy Cubilla y Sebastián Reyes Alvarado.



Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.