

Efecto de la Inteligencia Emocional sobre la

Actitud ante el Cambio

de un grupo de Profesores de la Universidad Metropolitana

AUTORA
COLUMBA GÓMEZ DE MATA

DIRECTOR
DR. JUAN ANTONIO MORALES

La perspectiva de la educación para los nuevos tiempos ha sido concretada en la declaración que hiciera la UNESCO en el año 2000. En ésta se plantea que la educación debe dirigir sus esfuerzos hacia la Sociedad del aprendizaje y hacia el desarrollo integral del aprendiz. En este sentido, la Universidad Metropolitana ha dando pasos importantes, que se evidencian con la creación de la Dirección de Desarrollo Docente y la Dirección del Área Inicial, la Coordinación del Modelo AcAd y el Departamento de Desarrollo Integral.

Este nuevo movimiento educativo requiere del profesor universitario un cambio del rol que tradicionalmente ha venido desempeñando, pasando a ser un facilitador o tutor del proceso de aprendizaje del estudiante. Estos cambios exigen modificaciones complejas en los paradigmas del docente. Son calificados como cambios de tipo 2 (Watzlawick, 1976), de segundo orden (Cuban, 1992) o profundo, (Senge, 2000), que producen modificaciones importantes en las creencias de los individuos y en las estructuras de las organizaciones.

La complejidad de estos cambio, se evidencian por una parte, en factores exógenos como son los recursos de tiempo, espacio y apoyo con los cuales se cuenta, el estilo de liderazgo del conductor o agente de cambio y el clima institucional. Y por otra parte, en factores endógenos, inherentes al ser humano como son habilidades, experiencias y conocimientos; la etapa de desarrollo docente donde se encuentre en el momento del cambio y sus actitudes, compuestas por elementos cognitivos, emocionales y conductuales. Además, se presume que la inteligencia emocional puede servir de agente inhibitor o impulsor de los procesos de cambio.

A pesar de que el rol de las emociones en los procesos de cambios, es un tema que ha sido muy poco estudiado, autores como Fiol y O'Connor (2002) establecen que la energía emocional es esencial para movilizar y sostener cambios radicales. De la misma manera, Huy (1999) sostiene que el dinamismo emocional bien manejado puede conducir al logro de cambios radicales o de segundo orden. También Vakola,

Tsausis y Nikolaou (2004) después de estudios experimentales con muestras de profesionales concluyen que la contribución de la inteligencia emocional a la actitud ante el cambio resultó significativa.

El propósito de esta investigación es explorar en qué medida la inteligencia emocional como aspecto endógeno dentro de los factores emocionales del ser humano, influye en la actitud que ante el cambio pueda tener un grupo de profesores universitarios.

Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental de tipo exploratorio – correlacional, con una muestra intencional de 74 profesores de ambos sexos, e involucrados en el proceso de cambio educativo llevado a cabo en la Universidad. De esta muestra el 77% tiene grado de doctorado o maestría.

Las variables estudiadas fueron definidas conceptualmente, como sigue:

Inteligencia Emocional: Capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente la información que proporcionan las emociones propias y de los otros, para dar respuesta satisfactoria a las distintas áreas de vida.

Actitud ante el Cambio: Predisposición a responder de manera favorable, ambivalente o poco favorable ante circunstancias que modifiquen o alteren determinada situación personal o laboral.

Las variables fueron medidas a través de dos instrumentos tipo encuesta, en dos de sus versiones, cuestionario y escala. La Inteligencia Emocional fue medida con el Cuestionario CE de Cooper y Sawaf, que consta de cinco secciones: Ambiente General, Conocimiento Emocional, Competencia Emocional, Valores y Creencias Emocionales y Resultado de CE; cada una de estas secciones está a su vez conformada por varias escalas que miden elementos específicos de la sección. El Cuestionario tiene cuatro zonas de desempeño donde pueden ser ubicadas las respuesta de los sujetos, estas zonas son: óptimo, diestro vulnerable y cautela. El Cuestionario CE es autoaplicable y conduce a un perfil emocional que el mismo sujeto de la muestra puede elaborar.

La otra variable: La Actitud ante el Cambio fue medida con una escala tipo Lickert denominada: “Mi

actitud ante el Cambio”, elaborada por Gibb, la escala consta de dos partes con diez afirmaciones cada una a las cuales el sujeto debe responder en una de las cinco alternativas de respuesta, que son posteriormente agrupadas en tres dimensiones de respuesta.

El procedimiento seguido para la recolección y análisis de los datos fue el siguiente: una vez seleccionada la muestra se les aplicó ambos instrumentos y se elaboró una base de datos para incorporar los resultados de las cinco secciones del Cuestionario de Inteligencia Emocional y los resultados de la escala Mi Actitud ante el Cambio. Con los setenta y cuatro perfiles de IE se elaboró un perfil grupal (Gráfico No.1) utilizando las frecuencias de las cuatro zonas de desempeño para cada las veintiún escalas.



De igual manera los resultados de la escala de cambio se compilaron en una tabla (Tabla No. 1) que resume las respuestas de todos los sujetos de la muestra en las tres dimensiones de respuesta de la escala.

TABLA NO. 1
DIMENSIONES DE RESPUESTA

Cambio Parte I	Cambio Parte II	
Entre 41 y 50	Actitud muy positiva	Actitud Resistente
Entre 31 y 40	Actitud indecisa	Actitud ambivalente
Entre 30 y 10	Actitud muy poco favorable	Actitud poca resistencia

Se observa que en ambas partes de la escala, al menos el 73 % de los sujetos tienen una actitud positiva ante el cambio y de los 74 sujetos que conforman la muestra solo 20 en una parte, y 18 en la otra, tienen una actitud indecisa o ambivalente ante el cambio.

Luego de obtener estos resultados de ambos instrumentos e incorporados en una base de datos se separaron los sujetos en tres grupos, a saber: sujetos con alto nivel de Inteligencia Emocional, sujetos con bajo nivel de Inteligencia Emocional y sujetos con nivel promedio de Inteligencia Emocional, esto se hizo tomando los promedios de respuesta de cada sujeto en todas las 21 escalas del Cuestionario CE. Los resultados fueron los siguientes:

Con Alta IE: 28 sujetos Con Baja IE: 13 sujetos
Con Promedio IE: 33 sujetos.

Posteriormente se ubicaron estos sujetos con relación a su puntaje en la Escala de Actitud ante el Cambio y los resultados fueron que los 13 sujetos con bajo nivel de IE estaban ubicados dentro de los 20 sujetos que manifestaron tener una actitud indecisa ante el cambio en la parte I y en el grupo de los 18 sujetos con actitud ambivalente y el único sujeto con actitud resistente de la escala en la parte II. Esto permite afirmar que los sujetos de la muestra con actitud ambivalente o indecisa ante el cambio tienen un nivel bajo de Inteligencia Emocional. Adicionalmente, es importante resaltar que de los 28 sujetos con un nivel Alto de IE, 27 de ellos tienen una actitud positiva ante el cambio y de poca resistencia respectivamente, en las partes I y II de la escala de Actitud ante el Cambio; por lo que se concluye que en esta muestra los sujetos con alto nivel de IE tienen una actitud de poca resistencia al cambio.

Siendo más acuciosos con el análisis de los resultados, se calculó el coeficiente de correlación lineal simple entre los resultados de Actitud ante el Cambio y los resultados de IE en las secciones de Conocimiento Emocional, Capacidad Emocional y Valores y Creencias Emocionales, secciones I, II y III respectivamente. Se seleccionaron estas tres secciones porque siguiendo los criterios establecidos por los autores Lind, Mason y Marchal (2001) quienes establecen que coeficientes de correlación entre 0,30 y 0,70 son correlaciones moderadas, se puede observar que en la primera columna correspondiente a todos los sujetos de la muestra se obtuvieron correlaciones positivas moderadas entre Actitud ante el Cambio y las tres

secciones de IE. En la segunda columna adjudicada al grupo de sujetos con alto nivel de IE se observa una correlación positiva moderada solamente en las secciones II y II, correspondiente a Competencia Emocional y a Valores y Creencias Emocionales y en la tercera columna donde se ubican los resultados de los sujetos con bajo nivel de IE se observan correlaciones negativas y una positiva pero de débil significación, según lo señalado por los autores antes referidos.

Estos resultados permiten afirmar que en el grupo con alto nivel de IE existe una correlación positiva moderada entre la Competencia Emocional y la Actitud ante el Cambio y entre los Valores y Creencias Emocionales y Actitud ante el Cambio y que no existe una relación positiva entre Conocimiento Emocional y Actitud ante el Cambio. Sin embargo, en el grupo de todos los sujetos las tres correlaciones dan positiva moderada. Esto indica que el manejo adecuado de las emociones y el valor que se adjudica a ellas son un factor de tomar en cuenta cuando se está frente al análisis de un proceso de cambio, ya que las actitudes que las personas tienen hacia el cambio dependen en parte de estos dos factores, más que del aspecto conceptual de las emociones. Así mismo, pareciera que la ausencia de conocimiento emocional no influye en la actitud ante el cambio que tienen las personas involucradas en un proceso de cambio.

Para el análisis de los resultados del cuestionario de Inteligencia Emocional, se utilizará La Tabla de Porcentajes Grupales por dimensiones que puede verse a continuación, como Tabla No. 2. Aquí se observa, que en las tres primeras escalas que miden Ambiente General (nivel de tensión personal y laboral) la mayoría de los sujetos están en las zonas de desempeño Vulnerable y Cautela, indicando que el grupo está sometido a fuertes tensiones en ambas áreas, lo que puede deberse a las circunstancias políticas que vive actualmente el país y al volumen de trabajo que tienen en estos momentos los profesores.

Se observa que las escalas 4, 5 y 6, correspondientes a la Sección I del Cuestionario: Conocimiento Emocional, que miden: conocimiento de sí mismo, expresión emocional y conocimiento emocional del

otro, reportan que el 70, 79 y 71% respectivamente de los sujetos se ubicó entre óptimo y diestro, indicando que en general los sujetos cuentan con un alto conocimiento emocional.

Otros elementos que destacan por sus altos valores son: la escala número 8, que mide creatividad, la número 10, que mide conexiones interpersonales, la número 13 que mide perspectivas y la número 17 que mide integridad. Esta última llama poderosamente la atención, ya que 94,6% de los sujetos de la muestra se ubicaron en las dimensiones óptimo y diestro. Podría agregarse, a la luz de los planteamientos de Piaget (1977) y Kohlberg (1989) sobre el paralelismo entre el desarrollo cognitivo y el desarrollo moral y considerando que integridad es uno de los elementos presentes en el desarrollo moral; que estos resultados son completamente congruente con el hecho que el 77% de los sujetos de la muestra tienen nivel de maestría o doctorado

TABLA NO. 2.
PORCENTAJES GRUPAL I.E. POR DIMENSIONES

Escala	%Vulnerable	
	%Óptimo Diestro	Cautela
1	32,4	67,6
2	32,4	67,6
3	28,4	71,6
4	70,3	29,7
5	79,7	20,3
6	71,6	28,4
7	64,9	35,1
8	73,0	27,0
9	63,5	36,5
10	70,2	29,8
11	44,6	55,4
12	51,4	48,6
13	77,0	23,0
14	52,7	47,3
15	51,4	48,6
16	54,1	45,9
17	94,6	5,4
18	55,4	44,6
19	82,4	17,6
20	85,0	15,0
21	66,2	33,8

Las tres últimas escalas, corresponden a la Sección V de Resultados CE, que indica el impacto que la Inteligencia Emocional está teniendo en la vida de la persona, los resultados son igualmente altos. En la escala 19 que mide calidad de vida, el 82,4% de los sujetos se ubicaron entre óptimo y diestro, lo que indica que a pesar de las condiciones generales de presión manifestadas en la primera sección, los sujetos se perciben con una calidad de vida alta. En la escala número 20 que mide cociente de relaciones, el 82 % se ubicó en las dimensiones óptimo y diestro, esto coincide con los resultados de la escala número 10 referida a conexiones interpersonales donde también los resultados fueron altos.

Del análisis de los resultados se desprenden las siguientes conclusiones:

- 1 El grupo estudiado cuenta con adecuadas destrezas o competencias emocionales, lo que quiere decir que es un grupo con alta madurez emocional y que además tienen poca resistencia a las situaciones de cambio.
- 2 Los resultados de la Sección I, referente a Ambiente Actual, permiten concluir que los profesores encuestados estaban, para el momento del estudio, en una situación personal y laboral de alta presión.
- 3 En los sujetos con alto nivel de IE, la ausencia de Conocimiento Emocional no está relacionada con la resistencia al Cambio, ni su presencia favorece la actitud ante el Cambio. En esta investigación los profesores demuestran tener un alto Conocimiento Emocional, según los resultados obtenidos en la Sección II.
- 4 Para los profesores de la muestra la Competencia Emocional presenta una relación positiva moderada con la actitud ante el Cambio, principalmente en los elementos creatividad y conexiones interpersonales. Se puede concluir que a mayor desarrollo de estos dos elementos hay una actitud más positiva hacia el Cambio
- 5 Los profesores de la muestra no cuentan con destrezas referidas al descontento constructivo, lo que quiere decir que no están en capacidad de manejar adecuadamente situaciones conflictivas, lo cual podría estar relacionado con los altos niveles de presión personal y laboral en la cual se encuentran.
- 6 En la Sección de Valores y Creencias Emocionales, dos de sus elementos: intuición e integridad, correlaciona positivamente con la actitud ante el Cambio. Se puede concluir que a mayor nivel o desarrollo de intuición e integridad de los profesores, hay una actitud más positiva ante el Cambio o menor resistencia al mismo.
- 7 Los profesores, en su mayoría, muestran un alto grado de integridad y lo mismo sucede con el elemento perspectiva, indicando que los profesores tienen optimismo y confianza ante los acontecimientos. Sólo la mitad de los profesores de la muestra cuenta con un alto grado de intuición, elemento que como se dijo antes, correlaciona positivamente con la actitud ante el cambio.
- 8 El elemento integridad se presentó como determinante en los resultados del Cuestionario de I.E, arrojando puntajes significativamente altos en todos los profesores, independientemente de su nivel de Inteligencia Emocional. Estos resultados están alineados con el alto desarrollo cognitivo de los profesores de la muestra, quienes en su gran mayoría tiene estudios de postgrado, lo cual podría indicar un alto desarrollo de la autonomía moral y por ende un alto desarrollo de la integridad.
- 9 Del análisis de la Sección V se puede concluir que, la mayoría de los profesores del estudio tienen una óptima o diestra calidad de vida y tienen, en su mayoría, óptimas o diestras relaciones interpersonales. De igual manera, un alto porcentaje de ellos cuenta con un óptimo rendimiento, lo cual indica la madurez emocional del grupo.
- 10 Finalmente se puede afirmar que los profesores con alto nivel de Inteligencia Emocional presentan también, una actitud positiva ante el Cambio y profesores con bajo nivel de Inteligencia Emocional presentan una actitud ambivalente o indecisa ante el Cambio. Se puede concluir que existe una relación positiva directa entre la Inteligencia Emocional y la Actitud ante el Cambio.

Los resultados encontrados en este estudio señalan una vía de actuación para continuar investigando en esta línea poco explorada hasta ahora y que puede brindar información útil para los procesos de cambio e innovación educativa. Así mismo, proporcionaría datos importantes para el diseño de cursos de formación docente.

Los procesos de cambio educativo deben tomar en cuenta las competencias emocionales de los participantes del proceso, así como sus creencias y valores con relación a la Inteligencia Emocional. Una forma de asegurarse que se contará con las bondades que estos elementos proporcionan a los procesos de cambio, pudiera ser a través de talleres de sensibilización y cursos vivenciales de desarrollo de capacidades o competencias emocionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, T. (2001). *Inteligencias Múltiples*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Blakesler, T. (s/f). *The Attitude Factor*. Publishers (En Google Attitude)
- Bolivar, A. (1999). *La Evaluación de Valores y Actitudes*. Madrid: Grupo Anaya, S. A.
- Bolman, L. Y Deal, T. (1995). *Organización y Liderazgo*. Venezuela: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Brody, N. y Ehrlichman, H. (2000). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Prentice Hall
- Carbonell, J. (2001). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Madrid: Editorial Morata S.A.
- Comité AcAd. (2002). *Propuesta Modelo Educativo AcAd para la Universidad Metropolitana*. Caracas: Universidad Metropolitana.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Cooper, R. (2001). *The Other 90%*. New York: Three Rivers Press.
- Cousins, N. (1985). "NOBEL PRIZE Conversations with Sir J. Eccles, R. Sperry, Prigogini I. Y J. Brian". New York: Saybrook Publishing Co.
- De Beauport, E. (1994). *Las Tres Caras de la Mente*. Caracas: Galac S.A.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Editorial Grupo Antillana.
- Drucker, P., Senge, P., Kelly, K. y otros (2002). *De Líder a Líder*. Barcelona: Ediciones Granica S.A.
- Escudero, J.M. (1999). *Diseño, desarrollo e innovación del currículo*. Madrid: Síntesis.
- Evans, R. (2001). *The Human Side of School Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Feuerstein, R. (1980). *Instrumental Enrichment*. Baltimore: University Park Press.
- Gardner, H. (1982). *Art Mind & Brain*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1991). *The Mind's New Science*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence REFRAMED. Multiple Intelligences for the 21st Century*. New York: Basic Books.
- Gisbert, M. (2000). "El profesor del siglo XXI: de transmisor de contenidos a guía del ciberespacio", a Cabero, J. Y otros (Coords.) : *Nuevas Tecnologías en la formación flexible y a distancia*. Sevilla: Educ'99, Kronos
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Batam Book.
- Granado, C. (1992). *El Profesor como sujeto que aprende: implicaciones para su desarrollo profesional*. *Gestiones Pedagógicas. Revista de ciencias en Educación*, No. 8/9.
- Granado, C. (sf). *La Formación en Centros: Mucho más que una modalidad de formación permanente*. Madrid: Editorial EOS.
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Heider, F. (1959). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York : Wiley.
- Hurtado, J. (2000) *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- <http://tip.psychology.org/attitude.html> (en Googles) (21/6/04)
- Jackson, D., Helmick, J. y Watzlawick, P., (1971) *Teoría de la comunicación humana*. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.
- Johnson-Laird, P. "An Argument Basic Emotions". *Cognition and Emotion*, N° 6, pp 169-200, June 1992.
- Kotter, J. y Cohen, D. (2002) *The Heart of Change*. Massachusetts: Harvard Busines Scool Press.
- Kohlberg (1989) *El Desarrollo del Educando como finalidad de la Educación*. Valencia: Vadell hermanos Editores
- Lam, L. and Kirby, S. (2002) "Is Emotional intelligence an Advantage of the impact of Emotional and General intelligence on Individual Performance". *Journal of Social Psychology*, Vol. 142 Issue 1, p133,11p, 2 charts
- LeDoux, J. (1998) *The Emotion Brain. The mysterious Underpinnings of Emotional Life*. New York: Touchstone Book.
- Leizaola, P. (1998) *La gestión del Cambio*. Caracas: ediciones IESA.
- Lind, D., Mason, R. y Marchal, W. (2001) *Estadística para Administración y Economía*. México: McGrawHill
- Machado, C. (1966) *Actitudes ante el Cambio Social*. Caracas: Ediciones Cuatricentenario de Caracas.
- MacLean, P. (1978). *A Mind of Three Minds: Educating The Triune Brain*. Education and the Brain. Chicago: University Press.
- Martín, E. (1998) *Metodología de la Investigación*. Caracas: Edisil Impresos, C.A.
- Martínez, M. (2000) *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación*. México: Editorial Trillas.
- Mayer, J. Y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? En P.Salovey y D. Sluyter (eds) Emotional development and emotional intelligence. Educational implicaciones* (p.p. 3-31). New York: Basic Books.

- Morales, F., Moya, M. y otros. (1994). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill
- Moss Kanter, R. (2003) *Leadership for New Managers*. Harvard Business Review, Second Edition. 9-800-288. Massachusetts: Harvard Business School Publishing.
- Newbold, P. (1998). *Estadística para los Negocios y la Economía*. Madrid: Prentice Hall.
- Nguyen Huy, Q. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *The Academy of Management Review*. Vol. 24 No. 2, pp 325-345
- Nicholson, N. (1987). *The Transition Cycle*. Research in Personnel and Human Resources Management. Vol.5. Ed. Kendrith and Ferris
- Piaget, J. y Inhelder, B. (1978) *Psicología del niño*. Madrid: Editorial Morata S.A.
- Piaget, J. (1977) *El Criterio Moral en el Niño*. Barcelona: Fontanella.
- Picard, R. (1995) *Affective Computing* MIT Media Laboratory; *Perceptual Computing*, No 321, pp 1-26.
- Puentes, A., Poggioli L. y Navarro, A. (1989) *Psicología Cognitiva*. Caracas: McGRAW-HILL
- Salovey, P., & Sluyter, D. (1997) *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990) *Emotional Intelligence. Imagination. Cognition and Personality*. New York: Basic Books.
- Senge, P. (2000). *La Danza del Cambio*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Sternberg (1997). *Inteligencia Exitosa*. Buenos Aires: Editorial Piados.
- Rodríguez, A. (1978) *Psicología Social*. México: Tillas
- Rivas, M. (2000). *Innovación Educativa: teorías, procesos y estrategias*. Madrid: Editorial Síntesis
- Russ, V. (2002). The impact of emotion on organizational learning. *Human Resource Development International*. <http://www.tandf.co.uk/journals>.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos*. Málaga: Ediciones Aljibe, S. L.
- Thurstone, L. (1960). *The Nature of Intelligence*. Londres: Littlefield, Adams.
- Torre, S. (1997). *Innovación Educativa*. Madrid: Dykinson, S. L.
- Torre, S. y Barrios, O. (2000). *Estrategias didácticas innovadoras. Recursos para la formación y el cambio*. Barcelona: Octaedro.
- Triandis, H. (1971) *Metodología y Medición de Actitudes*. New York: Wiley.
- Tünnermann, C. (2000). *La Educación Superior y los desafíos del siglo XXI*. Managua: Fondo Editorial Cira.
- Tünnermann, C. y López, F. (2000). *La educación en el horizonte del siglo XXI*. Caracas: Editorial IESALC/UNESCO.
- Kotter, J. Duck, J. Strebrel, P., Athos, A., y otros. (1998). *Gestión de Cambio*. Harvard Business Review. España: Ediciones Deusto S.A.
- Young, K. Flugel, J. y otros (1977). *Psicología de las Actitudes*. Buenos Aires: Piados.
- Vakola, M. , Tsausis, I. y Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*. Brodford. Vol. 19, lss. ½ ; pg. 88.
- Watzlawick, P., Weakland, J. and Fisch, R. (1976). *Change: Principles of Problem Formulation and Problem Resolution*. New York: Editorial Norton.
- WWW. [indexnet.santillana.es/rcs/_archivos/recursos/etica filosofia/](http://indexnet.santillana.es/rcs/_archivos/recursos/etica-filosofia/)