

# Factores que inciden en la participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental

Factors that influence women's participation in governmental oversight

**Judith Fernanda Say López**

Magíster en Administración Financiera

Universidad Galileo

fsaylop@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-2086-6426> 

**Recibido:** 07/02/2025

**Aceptado:** 05/08/2025

**Publicado:** 05/08/2025

## Referencia

Say López, J. F. (2025). Factores que inciden en la participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado*. 8(2), 205-215.

DOI: <https://doi.org/10.36958/sep.v8i2.347>

## Resumen

**OBJETIVO:** analizar los factores que inciden en la participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental, con el fin de identificar barreras estructurales, culturales y profesionales que limitan su participación equitativa y proponer estrategias para promover su empoderamiento en este sector. **MÉTODO:** se llevó a cabo una revisión bibliográfica, consultando artículos académicos, informes oficiales e investigaciones previas, se priorizaron aquellas referencias que ofrecieran un enfoque crítico y actualizado. **RESULTADOS:** la revisión de literatura permitió identificar los factores que indican en la participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental, incluyendo barreras de género, estereotipos, falta de oportunidades y dificultades para conciliar la vida personal y profesional, se observó que, aunque los progresos normativos en equidad de género, aún perduran brechas significativas en el acceso a puestos de liderazgo y en la distribución de responsabilidades dentro del ámbito de la fiscalización. **CONCLUSIÓN:** este estudio proporcionó una comprensión integral de los factores que inciden en la participación y desarrollo profesional de las mujeres en la fiscalización gubernamental, los resultados obtenidos pueden ser útiles para diseñar estrategias y políticas públicas que promuevan la equidad de género en este ámbito y garanticen la igualdad de oportunidades para las mujeres, asimismo se resalta la necesidad de implementar programas de sensibilización y mentoría que contribuyan a la reducción de sesgos de género y favorezcan un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

## Palabras clave

fiscalización, equidad de género, barreras, mujeres, desarrollo profesional

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros. La obra está protegida por la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos emitida en el decreto No. 33-98 por el Congreso de la República de Guatemala.

## Abstract

**OBJECTIVE:** to analyze the factors that influence women's participation in governmental oversight, in order to identify structural, cultural, and professional barriers that limit their equitable participation, and to propose strategies to promote their empowerment in this sector. **METHOD:** a bibliographic review was conducted, consulting academic articles, official reports, and previous research. Priority was given to sources offering a critical and up-to-date perspective. **RESULTS:** the literature review identified several factors that affect women's participation in governmental oversight, including gender barriers, stereotypes, lack of opportunities, and challenges in balancing personal and professional life. It was observed that, despite normative progress in gender equity, significant gaps persist in access to leadership positions and in the distribution of responsibilities within the oversight field. **CONCLUSION:** this study provided a comprehensive understanding of the factors influencing the participation and professional development of women in governmental oversight. The findings may be useful for designing strategies and public policies that promote gender equity in this area and ensure equal opportunities for women. Furthermore, it highlights the need to implement awareness and mentoring programs aimed at reducing gender bias and fostering a more inclusive and equitable work environment.

## Keywords

supervision, gender equality, barriers, women, professional development

## Introducción

La fiscalización gubernamental cumple una función fundamental en la transparencia y la rendición de cuentas dentro de la gestión pública. La presencia femenina ha adquirido mayor importancia en años recientes, enfrentando obstáculos estructurales hasta estereotipos de género que pueden impactar en su desempeño y desarrollo profesional. A pesar de los avances en equidad e inclusión, siguen existiendo obstáculos que restringen su acceso a cargos de toma de decisiones y su mayor participación en órganos y procesos de fiscalización.

El presente estudio surge de la necesidad de comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las mujeres en la fiscalización gubernamental. Procurando identificar estrategias que favorezcan una mayor equidad en el desempeño de estas funciones. En un contexto donde la supervisión de los recursos públicos exige altos niveles de ética, independencia y capacidad técnica, es fundamental analizar cómo el género influye en la dinámica de trabajo y en la efectividad de los procesos de auditoría.

El objetivo de la investigación es analizar los principales factores que enfrentan las mujeres en el campo de la fiscalización gubernamental. Se reconocen elementos que afectan su crecimiento profesional y su contribución a la transparencia del sector público. A través del análisis, se busca aportar conocimientos que promuevan la equidad de género en los organismos de control y fiscalización de la gestión estatal.

## Materiales y métodos

Para llevar a cabo este análisis, se optó por una revisión bibliográfica amplia y cuidadosa, orientada a explorar los principales factores que enfrentan las mujeres dentro del ámbito de la fiscalización gubernamental. El proceso incluyó la identificación, selección y estudio crítico de diversas fuentes pertinentes, con el fin de construir un marco conceptual sólido. Como señala Sambrano (2020), este tipo de revisión requiere basarse en literatura confiable y aplicar criterios definidos para garantizar la validez y relevancia del contenido analizado. Asimismo, se procuró mantener un enfoque riguroso que permitiera detectar vacíos en la información existente y orientar nuevas líneas de reflexión apoyadas en hallazgos documentados.

Para ello, se revisaron artículos académicos, informes oficiales e investigaciones previas que abordaran de manera crítica y actualizada la fiscalización gubernamental y la equidad de género en el sector público. Entre ellos se incluyeron publicaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y estudios académicos publicados en revistas como Gestión y Política Pública y Revista de Administración Pública. Asimismo, se priorizaron aquellas fuentes que aportaran un enfoque analítico sobre las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito de la auditoría y el control gubernamental, descartando aquellas referencias que no respondían directamente a los objetivos de la investigación.

De igual manera se consideraron estudios que proporcionaran evidencia sobre estrategias y políticas implementadas en distintos contextos para fortalecer la participación femenina en órganos de control. La selección de literatura permitió no solo una comprensión integral de los factores que inciden en la inclusión y desarrollo profesional de las mujeres en este campo, sino también una evaluación comparativa de las medidas adoptadas en diversos países.

## Desarrollo

### Participación de la mujer en la fiscalización gubernamental

En las últimas décadas, tradicionalmente, los espacios de supervisión y control de los recursos públicos han estado dominados por hombres, lo que ha dificultado el acceso de las mujeres a puestos clave dentro de las instituciones fiscalizadoras; sin embargo, con el avance de las políticas de equidad de género y el reconocimiento del papel de la mujer en la administración pública, se ha logrado una mayor representación femenina en este ámbito

**Tabla 1**

Factores determinantes de la participación femenina en la fiscalización gubernamental

Factor identificado	Explicación contextualizada
<b>Normas socioculturales</b>	Las estructuras sociales patriarcales limitan la inserción y promoción de mujeres en espacios históricamente dominados por hombres, como la auditoría pública (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019).
<b>Brechas en cargos de dirección</b>	A pesar del aumento en su participación, las mujeres siguen estando subrepresentadas en niveles jerárquicos, lo que impide ejercer liderazgo decisivo (Vaca, 2019).
<b>Iniciativas institucionales</b>	Existen políticas de equidad en algunos entes fiscalizadores, pero su implementación es desigual y poco sistemática (Pérez, 2021).
<b>Acceso a formación profesional</b>	Las mujeres han incrementado su presencia en carreras afines, aunque persisten obstáculos como la sobrecarga de responsabilidades domésticas (Esquivel y Pereyra, 2020).
<b>Clima organizacional</b>	En algunas instituciones persisten sesgos de género que afectan el ambiente laboral, generando tensión o subvaloración de su desempeño (Gamero, 2019).

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019; Vaca, 2019; Pérez, 2021; Esquivel y Pereyra, 2020; y Gamero, 2019.

La tabla 1 destaca los principales factores clave que han afectado la participación de la mujer en la auditoría gubernamental en Guatemala, aunque el acceso a la educación y las iniciativas de inclusión han contribuido a un avance en la equidad de género, las barreras

socioculturales y la brecha en cargos directivos siguen limitando su representación en posiciones de liderazgo. Es fundamental fortalecer las políticas públicas para garantizar una participación más equitativa en este ámbito.

El fortalecimiento de redes de apoyo y formación especializada es clave para aumentar la participación femenina en la fiscalización gubernamental. Iniciativas como los planes de igualdad de género en América Latina buscan empoderar a las mujeres en auditoría (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019). La educación en etapas tempranas también reduce brechas de acceso a posiciones de liderazgo (Elvir y Asensio, 2006). Además, la regulación del empleo informal y el servicio doméstico es esencial para garantizar equidad en la fiscalización (Esquivel y Pereyra, 2020), al igual que el diseño de sistemas de pensiones que consideren la informalidad laboral (Ripani, Cuéllar, Kaplan y Tapia, 2020).

El fortalecimiento de redes de apoyo y formación especializada también es una estrategia fundamental para incrementar la participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental. Organismos internacionales y nacionales han impulsado iniciativas que buscan empoderar a las mujeres en el ámbito de la auditoría, brindándoles herramientas para su desarrollo profesional y garantizando su participación en la toma de decisiones dentro de las entidades fiscalizadoras.

## Tabla 2

*Obstáculos que enfrentan las mujeres en el sector de auditoría y control*

Barrera estructural	Manifestación práctica	Consecuencias observables
<b>Falta de políticas de promoción</b>	No existen mecanismos claros para ascensos que consideren la equidad de género	Subrepresentación de mujeres en jefaturas y toma de decisiones
<b>Estereotipos persistentes</b>	Percepciones sociales que asocian liderazgo con características masculinas	Mayor escrutinio sobre el trabajo femenino y menor reconocimiento
<b>Desigualdad en carga laboral</b>	Doble jornada (empleo y hogar) sin apoyos institucionales	Altas tasas de deserción o estancamiento en el desarrollo profesional
<b>Ambientes laborales masculinizados</b>	Cultura organizacional que normaliza el sexism o excluye formas de liderazgo femenino	Baja autoestima profesional, menor participación en espacios estratégicos
<b>Brecha en redes de apoyo</b>	Limitado acceso a mentorías, redes técnicas o de mujeres líderes	Dificultad para crear trayectorias sólidas en fiscalización o rendición de cuentas

Fuente: Herrero Menocal (2023) y Alva Arévalo (2022).

La tabla 2 resume los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en la fiscalización gubernamental, la falta de políticas de promoción ha limitado su acceso a cargos de liderazgo, mientras que los estereotipos de género han generado mayores exigencias sobre su desempeño, además la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal ha limitado su permanencia en el sector. Superar dichas dificultades requiere estrategias específicas que promuevan la equidad de género en las instituciones fiscalizadoras.

Para avanzar en la equidad dentro de la fiscalización, es crucial promover el liderazgo femenino y garantizar el acceso a recursos institucionales, especialmente en comunidades vulnerables (Prieto, Torres, Ipinze y Portugal, 2019). Las barreras en el acceso a oportunidades laborales también afectan la inclusión de mujeres en auditoría (Gavotto-Nogales y Castellanos-Pierra, 2020). Además, los desafíos en la adopción de estrategias reflejan desigualdades en el acceso a financiamiento (Claros, Gómez y Reyes, 2023). La gestión social y el liderazgo femenino en organismos de control son fundamentales para construir un entorno fiscalizador más inclusivo (Gamero, 2019).

Es vital asegurar un entorno de trabajo más equitativo en la fiscalización gubernamental, el fortalecimiento de políticas de equidad, la promoción del liderazgo femenino y la creación de mecanismos de apoyo para mujeres en el trabajo

### **Tabla 3**

#### *Acciones clave para fortalecer el liderazgo femenino en la fiscalización*

Estrategia institucional propuesta
Diseño de políticas inclusivas
Establecer reglas claras que promuevan la equidad en los ascensos y cargos directivos, para que más mujeres puedan ejercer liderazgo dentro de las instituciones fiscalizadoras.
Capacitación técnica con enfoque de género
Formación específica en auditoría y liderazgo
Crear redes de mentoría y acompañamiento
Fomentar redes de mentoría y acompañamiento que inspiren y orienten el desarrollo profesional de las mujeres.
Promover la conciliación laboral y familiar mediante horarios flexibles y permisos adecuados.
Realizar diagnósticos periódicos del clima institucional para detectar barreras y fortalecer la equidad laboral.

Fuente: Gutiérrez Barboza (2022), Claros, Gómez y Reyes (2023), y Prieto et al. (2019).

La tabla 3 presenta acciones estratégicas para mejorar la equidad de género en la fiscalización gubernamental, la ejecución de políticas inclusivas puede incrementar la presencia femenina en cargos de liderazgo, mientras que la capacitación especializada fortalece su preparación técnica. Además, las redes de apoyo facilitan el crecimiento profesional y la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estas acciones son fundamentales para garantizar un entorno más equitativo en la fiscalización gubernamental.

El impulso en equidad de género en la fiscalización gubernamental beneficia a las mujeres y contribuye a la transparencia y eficiencia de los recursos públicos, siendo fundamental para una fiscalización más objetiva.

## Discusión

La participación de la mujer en la fiscalización gubernamental en Guatemala se ve influenciada por una serie de factores interrelacionados que configuran un panorama complejo y desafiante. Si bien se han realizado avances significativos en términos de acceso a la educación e iniciativas de inclusión, persisten obstáculos arraigados que impiden la plena participación de las mujeres, especialmente en puestos de liderazgo.

Algunos de los factores clave que inciden en esta situación son las barreras socioculturales, los estereotipos de género y los roles tradicionales asignados a las mujeres en la sociedad guatemalteca, a menudo estas condicionantes limitan las oportunidades de desarrollo profesional y el acceso a puestos de responsabilidad. Dichos estereotipos pueden generar prejuicios y discriminación en el ámbito laboral, dificultando el reconocimiento de las capacidades y el potencial de las mujeres en la auditoría gubernamental.

Como menciona Vaca (2019) la brecha en cargos directivos sigue siendo una limitante importante, a pesar de que las mujeres pueden ingresar al campo de la fiscalización gubernamental, su ascenso a puestos de liderazgo se ve obstaculizado por factores como la falta de políticas de promoción y la persistencia de estereotipos de género que asocian el liderazgo con características tradicionalmente masculinas. Dicha situación genera una subrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía, que a su vez perpetúa la desigualdad de género en el sector.

Otro factor relevante es la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal. Las mujeres en Guatemala, al igual que en muchas otras partes del mundo, a menudo enfrentan la doble carga de responsabilidades familiares y laborales, dicha situación puede dificultar su permanencia en el sector de la fiscalización gubernamental, especialmente en puestos que exigen una gran dedicación y disponibilidad. La falta de políticas de flexibilidad laboral y de apoyo a la maternidad y paternidad compartida puede agravar la situación y limitar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres.

Para vencer dichos obstáculos y asegurar una participación más equitativa de las mujeres en la fiscalización gubernamental (Alva Arévalo, 2022) propone reforzar las políticas públicas y adoptar estrategias específicas que promuevan la equidad de género en el presente ámbito, algunas medidas clave podrían incluir, aplicación de políticas inclusivas, las políticas deben estar dirigidas a eliminar las barreras socioculturales y los estereotipos de género, así como promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, la formación y los puestos de liderazgo en la auditoría gubernamental.

La promoción de la capacitación especializada es necesaria para fortalecer las habilidades técnicas y de liderazgo de las mujeres en la fiscalización gubernamental. Prepararlas para asumir roles de mayor responsabilidad, facilitar la creación de redes de apoyo, así como establecer espacios para el intercambio de experiencias, son elementos clave. Además, la existencia de mentoras y programas de desarrollo profesional puede fortalecer estas redes, además es fundamental implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, facilitando su permanencia y desarrollo en el sector.

Las relaciones de poder asimétricas en los entornos institucionales reproducen dinámicas patriarcales que condicionan el acceso y el ejercicio del liderazgo de las mujeres. Dichas relaciones se evidencian en prácticas como la invisibilización de sus aportes, la resistencia a su autoridad y la menor valoración de su criterio profesional.

## Conclusión

La participación de las mujeres en la fiscalización gubernamental se ve afectada por factores complejos. Aunque las iniciativas de inclusión y el acceso a la educación han generado oportunidades, las barreras socioculturales y escasa participación de mujeres en puestos directivos limitan su desarrollo y liderazgo, por lo que no solo perjudica a las mujeres, sino que también impide que las instituciones se beneficien de la diversidad de perspectivas. Para solucionar dicho problema, es crucial implementar políticas y programas que combatan las barreras socioculturales, promuevan la igualdad en los cargos directivos y creen ambientes laborales inclusivos, solo así se logrará una participación plena y efectiva de las mujeres, fortaleciendo la transparencia y la gestión pública.

La escasa representación en puestos de liderazgo, los estereotipos de género y la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal, son causados principalmente por la ausencia de políticas de promoción, las dudas sobre su capacidad y las largas jornadas laborales y responsabilidades familiares, lo que resulta en obstáculos para los ascensos, mayor presión en su desempeño y restricciones en la estabilidad laboral, lo que a su vez perpetúa la desigualdad de género en este sector.

Para fortalecer el liderazgo femenino en la fiscalización, es crucial implementar políticas de inclusión que garanticen un mayor acceso a puestos de liderazgo para las mujeres, debe complementarse con capacitación especializada que mejore su preparación profesional, redes de apoyo que incrementen sus oportunidades de ascenso y flexibilidad laboral que les permita equilibrar su vida laboral y familiar, la combinación de dichas estrategias generará un impacto positivo al promover un mayor acceso a puestos de liderazgo para las mujeres y mejorar su preparación profesional.

## Referencias

- Alva Arévalo, A. (2022). Gestión de los recursos humanos para el mejoramiento del valor público en la administración de la UNSM. Gestión de los recursos humanos para el mejoramiento del valor público en la administración de la UNSM.
- Claros, L. M., Gómez, L., & Reyes, B. (2023). Desafíos, preferencias varietales y consideraciones para aumentar la adopción de variedades mejoradas de frijol en Guatemala y Honduras.  
<https://cgospace.cgiar.org/server/api/core/bitstreams/5af59dd6-08c8-475d-b1ff-f035a799d149/content>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo. <https://asamblea.go.cr/sd/Documents/BIBLIOTECADIGITAL/planes%20de%20igualdad%20de%20genero%20en%20america%20latina%20y%20el%20caribe.pdf>
- Elvir, A. P., & Asensio, C. L. (2006). La atención y educación de la primera infancia en Centroamérica: desafíos y perspectivas. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.  
[http://bibliorepo.umce.cl/libros\\_electronicos/pavularia/edpa\\_54.pdf](http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/pavularia/edpa_54.pdf)
- Esquivel, V. y Pereyra, F. (2014). El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social (, III.). En Protecciones y desprotecciones II: problemas y debates de la seguridad social en la Argentina. Universidad Nacional de General Sarmiento.  
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/995322191302676>
- Gamero, J. (2019). De la reflexión a la gestión social. Entrevista a Cecilia Blondet Moreno. 360: Revista de Ciencias de la Gestión, (1), 192-200.  
<https://doi.org/10.18800/360gestion.201601.009>

Gavotto-Nogales, O. I., & Castellanos-Pierra, L. I. (2020). Panorama profesional en México, un escenario limitado para el estudiantado universitario. *Revista Educación*, 39(2), 115-122.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-26442015000200115](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442015000200115)

Gutiérrez Barboza, J. (2022). Capacitación a partidos políticos en tiempos de pandemia, retos y desafíos de los nuevos espacios de aprendizaje. *Revista de Derecho Electoral*, (34), 5.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8647389>

Herrero Menocal, P. (2023) Relevo generacional en la actividad de auditoría de cuentas: obstáculos del proceso y propuestas para potenciar la gestión del talento joven en el sector.  
<https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/32364>

Pérez Pérez, G. (2021). El proceso electoral 2018: retos y desafíos de la democracia en México. Universidad Autónoma Metropolitana.  
<http://ilitia.cua.uam.mx:8080/jspui/handle/123456789/1008>

Prieto, L., Torres, L. F., Ipince, N., y Portugal, N. (2019). Los pueblos indígenas en aislamiento y contacto inicial de la Amazonía peruana.  
<http://repositorio.cultura.gob.pe/handle/CULTURA/59>

Ripani, L., Cuéllar, E., Kaplan, D., y Tapia, W. (2020). ¿Cómo diseñar un sistema de pensiones ante el reto de la informalidad laboral? [https://www.pinboxsolutions.com/wp-content/themes/PinBox-V1.1/pdf/lacBookChapters/pinBoxLatinAmericaBook\\_Chapter2.pdf](https://www.pinboxsolutions.com/wp-content/themes/PinBox-V1.1/pdf/lacBookChapters/pinBoxLatinAmericaBook_Chapter2.pdf)

Sambrano, J. (2020). Métodos de investigación. Alpha Editorial. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yXJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=m%C3%A9todos+de+investigaci%C3%B3n&ots=ATWNLID3I2&sig=2SnqN\\_0bfkFKyWyF0MQxCYsdztY#v=one-page&q=m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yXJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=m%C3%A9todos+de+investigaci%C3%B3n&ots=ATWNLID3I2&sig=2SnqN_0bfkFKyWyF0MQxCYsdztY#v=one-page&q=m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false)

Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Repositorio Digital.  
<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/2cf756f4-b8d7-4f82-a725-17859025f3f4>

## Sobre la autora

### Judith Fernanda Say López

Magister Scientiae en Administración Financiera de la Universidad Galileo, Licenciada en Contaduría Pública y Auditoria de la Universidad Rafael Landívar, experiencia laboral en auditorías de devolución de crédito fiscal, auditorías financieras, de cumplimiento y de seguridad limitada en el sector público y privado.

## Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

## Declaración de intereses

Declara 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.

### Derecho de uso

Copyright (c) (2025) Judith Fernanda Say López

Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#)



Este texto está protegido por una licencia  
[Creative Commons 4.0](#).

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: 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 licenciatario o lo recibe por el uso que hace.