

DEPÓSITO LEGAL ZU2020000153
*Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa*
ISSN 0041-8811
E-ISSN 2665-0428

Revista de la Universidad del Zulia

**Fundada en 1947
por el Dr. Jesús Enrique Lossada**



Ciencias

Sociales

y Arte

Año 15 N° 44
Septiembre - Diciembre 2024
Tercera Época
Maracaibo-Venezuela

Competencias profesionales en un programa de maestría: Una mirada desde egresados y empleadores

Erasmus Velázquez-Cigarroa*

María Esther Méndez-Cadena**

Juan Camilo Fontalvo-Buelvas***

Dulce María Quintero-Romero****

Rocío López-Velasco*****

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar las percepciones de egresados y empleadores sobre las competencias desarrolladas en la Maestría en Gestión para el Desarrollo Sustentable (MGDS) de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), a fin de reflexionar sobre la pertinencia de dicho posgrado profesionalizante. El estudio fue descriptivo de tipo transversal y contempló la aplicación de cuestionarios mediante plataformas virtuales a una muestra de 45 egresados y 14 empleadores. Los resultados muestran que los exalumnos (98 %) están satisfechos con la formación recibida, aunque señalaron áreas de mejora en asuntos éticos y humanísticos. Asimismo, los empleadores señalan que la preparación profesional de los egresados es idónea y presentan capacidades destacadas para cumplir sus funciones laborales. Finalmente, el posgrado presenta rasgos de calidad y pertinencia con el contexto, dada la presencia de docentes que generan ambientes multidisciplinarios, pero también gracias al enfoque de sustentabilidad que concuerda con las demandas actuales.

PALABRAS CLAVE: Calidad de la educación, Educación superior, Empleo, Pertinencia de la educación.

*Estancia posdoctoral CONAHCyT en la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4283-0083>. E-mail: erasmovelazquez@uagro.mx

**Profesora Investigadora Titular del Colegio de Postgraduados, Campus Puebla. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8785-0531>. E-mail: mesther@colpos.mx

***Candidato a doctor en Ciencias de la Sostenibilidad por la Escuela Nacional de Estudios Superiores - Unidad Morelia, Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9818-0489>. E-mail: jfontalvo@iies.unam.mx

****Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8473-5263>. E-mail: 10881@uagro.mx *Autora de correspondencia

*****Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5451-5216> E-mail: 06002@uagro.mx

Recibido: 28/03/2024

Aceptado: 23/05/2024

Professional Skills in a Master's Program: A View from Graduates and Employers

ABSTRACT

The aim of the research was to analyze the perceptions of graduates and employers about the competencies promoted and developed in the Master's Degree in Management for Sustainable Development (MGDS) at the Autonomous University of Guerrero (UAGro). The study was descriptive and cross-sectional and included the virtual application of questionnaires through the QuestionPro and Google Forms platforms. There was a sample of 45 graduates representing all previous generations and 14 employers who have a reach of 40 former graduate students. The results show that the ex-students (98%) are satisfied with the training received, although they pointed out areas for improvement in ethical and humanistic matters. Likewise, employers point out that the professional preparation of graduates is ideal and they have outstanding skills to fulfill their job functions. Finally, the postgraduate program presents features of quality and relevance to the context, given the presence of professors who generate multidisciplinary environments, but also thanks to the sustainability approach that is in line with current demands.

KEYWORDS: Quality of education, Higher education, Employment, Relevance education.

Introducción

La Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) es una institución mexicana de educación superior que, desde su fundación en 1960, se diseñó para atender las necesidades y aspiraciones del pueblo (Niño-Gutiérrez *et al.*, 2016). Dicha vocación se ha materializado históricamente gracias a la adopción del modelo educativo Universidad-Pueblo, el cual ha representado la gestión de una universidad democrática, crítica y popular (Nieto-Camacho y Alarcón-Medina, 2023). Siguiendo las tendencias globales, este proyecto institucional ha incorporado el paradigma humanista en sus funciones sustantivas y adjetivas, así como en cada uno de sus programas educativos (Villalobos *et al.*, 2018). Lo anterior, posibilita el desarrollo de procesos formativos centrados en la persona y en su aprendizaje, en el marco de una educación integral, propositiva, pertinente y contextualizada (Šarkan y Nemeč, 2010).

De esta manera, con una base arraigada en el constructivismo social (Serrano-González-Tejero y Pons-Parra, 2011), la UAGro presenta un diseño curricular por competencias (Díaz-

Barriga, 2011), enfoque predominantemente en las instituciones de educación superior en México (López-Ramírez et al., 2020). Dado que el término competencia evoca múltiples connotaciones, en su modelo educativo la UAGro lo percibe como: “la capacidad de la persona para movilizar e integrar recursos cognitivos, metacognitivos, interpersonales e informáticos o tecnológicos para resolver responsablemente situaciones problemáticas que se le presentan cotidianamente” (Honorable Consejo Universitario-Universidad Autónoma de Guerrero, 2013:83). Lo anterior, implica la confluencia dinámica que los estudiantes deben tener para dominar y ejercitar en cualquier ámbito el “saber”, “saber hacer” y “saber ser” (Tobón, 2008). Incluso, en los tiempos recientes este enfoque ha evolucionado hacia el desarrollo de dominios como el “saber convivir” y el “saber aprender”, asuntos esenciales para que los profesionales se integren plenamente a la sociedad y sean autogestivos de su mejora continua (Hayes y Prince, 2017; Molins y Vidiella, 2018).

La orientación de los programas con el enfoque de competencias se debe a la creciente demanda social de procurar que las destrezas que presentarán los futuros profesionistas sean congruentes con lo que exige el mundo laboral (Cunningham y Villaseñor, 2016). Por tal motivo, las competencias tienen un fuerte vínculo con las necesidades contextuales y el perfil de los egresados, en virtud de posibilitar la pertinencia de la educación (Monteiro et al., 2022). En este sentido, el modelo de competencias profesionales establece tres categorías, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular (Galdeano-Bienzobas y Valiente-Barderas, 2010). En primer lugar, las básicas o claves, son una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos; por ejemplo, comunicación, matemática e informática. En segundo lugar, las genéricas o transversales, están definidas como atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su profesión; es decir, instrumentales, interpersonales y sistémicas. En tercer lugar, las específicas o técnicas, son funciones típicas asociadas al campo profesional al que generalmente se incorporan los egresados; las cuales se dividen en disciplinares y profesionales.

En este sentido, Gómez-Rojas (2015) define las competencias profesionales como:

[...] una serie de atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u

ocupación determinada, es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación (p.49).

Por tanto, la adquisición de competencias otorga a los egresados gran parte de la cualificación necesaria para conseguir trabajo (Pérez-Cruz y Pinto-Pérez, 2020). Sin embargo, con frecuencia los estudiantes no egresan con las habilidades que demandan los empleadores, asunto que dificulta fuertemente su inserción laboral (Rabanal-Oyarce et al., 2020). Esto trae consigo numerosas insatisfacciones por parte del sector laboral, quienes aluden a pérdidas de tiempo, recursos y no cumplimiento de objetivos (Baird y Parayitam, 2017; Acosta-Sánchez, 2018). Adicionalmente, se viene haciendo énfasis en la necesidad de que los nuevos profesionistas presenten habilidades socioemocionales (Gruzdev et al., 2018). De esta manera, cada vez se ha hecho más latente la presión que realizan los empleadores a las universidades para que las políticas educativas conduzcan a la formación integral de profesionales (Brüning y Mangeol, 2020).

En este escenario, el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONHACyT), es el organismo que establece las consideraciones para el desarrollo de posgrados en México. Lo anterior, a través de los lineamientos del Programa Nacional de Posgrados de Calidad, un instrumento donde se establecen las modalidades de programas educativos de investigación y profesionalizantes. Este último, se especializa en el dominio de competencias específicas en un campo profesional, y con plena capacidad de aplicarlas con base en las necesidades del entorno (Berzunza-Criollo, 2020). Asimismo, se espera que los egresados de posgrados con dicha orientación:

[...] puedan atender las necesidades laborales de los sectores sociales, institucionales y productivos, además de contribuir en la solución de problemas identificados en los Pronaces, los temas prioritarios de salud, la cultura y las humanidades y el enfoque sociocomunitario e intercultural y de desarrollo tecnológico e innovación social (CONAHCYT et al., 2021: 14).

En este caso, nos centramos en la Maestría en Gestión para el Desarrollo Sustentable¹ de la UAGro, un programa educativo profesionalizante y multidisciplinario creado en 2015. En

¹ Actualmente, dicho posgrado cuenta con un claustro de 17 docentes (7 mujeres y 10 hombres), con una media de edad de 53 años. El 59 % son profesores invitados, 29 % son miembros del núcleo académico base y 12 % de docentes ocasionales con estancia postdoctoral. En conjunto, presentan 17 años en promedio de experiencia laboral, el 94 % cuenta con estudios doctorales y se destaca que 59 % de ellos pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

correspondencia con la visión institucional, esta maestría “contribuye a la formación de profesionales que propongan alternativas de desarrollo sustentable que atiendan la desigualdad, desde las perspectivas: equidad, calidad de vida y manejo adecuado de los recursos naturales” (UAGro, 2023, p.1). Lo anterior, a través de dos Líneas de Investigación en Incidencia Social (LIES): a) Gestión para el desarrollo sustentable local y regional, y b) Procesos socio comunitarios para un desarrollo territorial inclusivo y justo. Donde se destaca el desarrollo de proyectos en áreas como educación, ciudades resilientes, sociedad y participación comunitaria, ambiente y recursos naturales, desarrollo rural y comunitario, empleo y emprendedurismo, economía social, salud y bienestar; todo lo anterior en el marco de la Agenda 2030 (Naciones Unidas [ONU], 2018).

Dicho posgrado viene desarrollando recientemente procesos de mejora continua en el marco del proyecto: “Plan de acción en los proyectos de grado de la Maestría en Gestión del Desarrollo Sustentable (MGDS) desde el enfoque del bien común. Alcances y pertinencia”. En este escenario, el objetivo del presente estudio fue analizar las percepciones de egresados y empleadores sobre las competencias profesionales promovidas y desarrolladas en la Maestría en Gestión para el Desarrollo Sustentable de la UAGro en México. Lo anterior, con la intención de discutir sobre las mejoras necesarias que se deben ejercer para afianzar la calidad y pertinencia del programa educativo.

1. Metodología

1.1. Tipo de investigación

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal (Vizcaíno-Zúñiga et al., 2023). Este tipo de investigaciones buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno y analizar su incidencia en un momento determinado (Hernández-Sampieri et al., 2018). En este caso, la investigación estuvo orientada hacia el análisis de percepciones, donde se tiene como propósito describir y comprender el comportamiento de las audiencias respecto a determinados temas, productos y servicios, e incluso personas (Atar, 2007). De esta manera, la percepción es concebida como un proceso cognitivo que involucra el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105
obtenidas del ambiente físico y social (Arias-Castilla, 2006). Esto comprende atribuciones e inferencias que de forma individual (personas) y colectiva (grupos), realizan las personas acerca de objetos, fenómenos y personas con las que interactúan (Merali, 2000).

1.2. Técnica, instrumentos y muestra de estudio

Las percepciones fueron recopiladas mediante encuestas, una técnica utilizada comúnmente en investigaciones para la obtención estandarizada de datos (Feria-Avila et al., 2020). La recolección de los datos se llevó a cabo mediante dos cuestionarios diferenciados para egresados y empleadores. El primer instrumento, se conformó por tres apartados: datos personales del egresado, opinión sobre la formación profesional recibida y condiciones posteriores a los estudios de la MGDS. El segundo instrumento, estuvo constituido por cinco partes: datos generales del empleador y la organización, participación del egresado en la organización, evaluación del desempeño profesional del egresado, evaluación del programa académico MGDS y competencias requeridas por la organización.

El instrumento de egresados contó con 42 ítems, mientras que el de empleadores tuvo 27 reactivos. En ambos cuestionarios se usaron preguntas abiertas, cerradas y de selección múltiple, para estas últimas se utilizó la escala de Likert con múltiples opciones para calificar, dependiendo de la pregunta. Algunos ejemplos, incluyeron los siguientes grupos de calificativos: [bajo, regular, suficiente, bueno, sobresaliente y no aplica]; [nada, escaso, mediano y abundante]; y [muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho]. El grado de confiabilidad para el cuestionario de egresados fue de 0.89 y para el de empleadores fue de 0.76, al obtener el Alpha de Cronbach, utilizando SPSS (del inglés Statistical Package for Social Sciences). Los cuestionarios se aplicaron de forma virtual utilizando las plataformas *QuestionPro* y *Google Forms*.

En un primer momento, 45 egresados respondieron durante mayo de 2023; lo anterior, representa el 55 % del total de profesionales que han culminado sus estudios en la MGDS. En un segundo momento, 14 empleadores ofrecieron sus percepciones durante septiembre de 2023, dicha muestra representa un alcance de al menos 40 egresados. El muestreo en ambos casos fue por conveniencia, una técnica no probabilística y no aleatoria utilizada de acuerdo con la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte del estudio, siempre y

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105 cuando cumplieran con los criterios que sugieren los investigadores (Mendieta, 2015). Los criterios de inclusión en la muestra del primer grupo es que fuesen egresados y en el segundo grupo, es que los empleadores hayan tenido egresados de la MGDS y que fuesen sus jefes inmediatos.

1.3. Análisis

Finalmente, los datos obtenidos fueron tabulados en Microsoft Excel (v. 2019) para su agrupación y visualización. Posteriormente, las percepciones fueron analizadas a través del software ATLAS.ti (v. 9) desde un enfoque abductivo o híbrido (Vila-Henninger et al., 2022). Durante este proceso, se realizó codificación deductiva tomando en cuenta la clasificación teórica de competencias, así como codificación inductiva a partir de la experiencia en el posgrado (Rambaree, 2018). Posteriormente, se crearon categorías centrales y se asociaron los códigos vinculantes, esquematizando en relación al objetivo del estudio.

2. Resultados

2.1. Percepciones de egresados

Se contó con la participación de 45 egresados de la MGDS y se tuvo una representación promediada de 16.66 % entre todas las generaciones desde la primera (2015-2017) hasta la última (2020-2022). La mayoría de ellos con formación previa en disciplinas como ciencias ambientales, biología, agronomía, arquitectura, derecho, economía y contaduría. Previo a ingresar al posgrado, dichos egresados se estuvieron desempeñando laboralmente en el gobierno (28.57 %), asociaciones civiles (28.57 %), sector privado (17.85 %), consultorías y trabajos independientes (14.28 %) e instituciones educativas de múltiples niveles (10.71 %). El 81 % de ellos bajo contrataciones temporales o interinatos y sólo el 19 % con puestos de base.

En términos generales, los egresados consideran que el plan de estudios de la MGDS promueve considerablemente una serie de habilidades que son claves para su desempeño profesional (Tabla 1). En este caso, se destaca que las habilidades mayormente ejercitadas fueron la visión crítica de la realidad, la capacidad para diagnosticar y proponer soluciones a problemáticas locales-regionales y los conocimientos para el diseño y ejecución de proyectos de gestión de desarrollo sustentable. Por otro lado, aunque no son necesidades exageradamente

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105
manifiestas, las habilidades que requieren más atención son las destrezas éticas y humanísticas, así como las relacionadas con la búsqueda y el procesamiento de información.

Tabla 1. Habilidades promovidas desde el plan de estudios de la MGDS, según los egresados

Habilidades	Nivel de promoción (%)			
	Nada	Escaso	Mediano	Abundante
Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques de sustentabilidad	0	4	43	53
Conocimientos para el diseño y ejecución de proyectos de gestión de desarrollo sustentable	0	6	38	56
Búsqueda y procesamiento de información	0	9	38	53
Capacidad analítica, lógica y descriptiva de los contextos sociales	0	0	47	53
Transmisión de conocimientos, oral, escrita o gráfica	0	4	44	52
Capacidad para diagnosticar y proponer soluciones a problemáticas locales y de la región	0	4	38	58
Éticas y humanística	0	11	42	47
Visión crítica de la realidad	0	6	36	58

Fuente: Elaboración propia.

A grandes rasgos, los egresados se encuentran entre satisfechos y muy satisfechos con las competencias que adquirieron mientras desarrollaron sus estudios en la MGDS (Tabla 2). En este sentido, los encuestados expresaron que las competencias más afianzadas estuvieron relacionadas con la capacidad para optar eficientemente por trabajos en distintos sectores, así como la generación de conocimiento y habilidades para la solución de problemas interdisciplinarios. Por otro lado, aunque no fueron mayormente señaladas, las competencias

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105 que se deberían reforzar son la escritura y redacción de manuscritos, la presentación de resultados en foros científicos y la participación en trabajos colaborativos de investigación, capacitación y publicaciones.

Tabla 2. Niveles de satisfacción de los egresados sobre las competencias adquiridas en la MGDS

Competencias	Nivel de satisfacción (%)			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Liderazgo para el trabajo de investigación	0	4	56	40
Generación de conocimiento y habilidades para la solución de problemas	0	0	56	44
Escritura y redacción de resultados	0	16	48	36
Presentación de resultados en foros científicos y de divulgación	0	11	47	42
Gestión de recursos para proyectos de investigación y desarrollo	4	7	56	33
Capacidad para optar eficientemente por trabajos en distintos sectores	0	6	47	47
Desarrollo de trabajos colaborativos de investigación, publicaciones y capacitación	2	9	49	40

Fuente: Elaboración propia.

Por último, los egresados indicaron que, durante su proceso formativo en la MGDS, tuvieron inconvenientes particularmente con el dominio de un segundo idioma (49 %) y la redacción de ensayos y artículos científicos (42 %). Por el contrario, expresaron no haber tenido problemas en competencias relacionadas con el manejo de equipo de cómputo (93 %), programas y software (91 %), y metodologías de la investigación (76 %). Finalmente, el 51 % de

los egresados manifestaron estar satisfechos y el 47 % muy satisfechos, con la formación profesional que recibieron durante la MGDS, solamente el 2 % se mostró insatisfecho. Asimismo, los encuestados expresaron estar satisfechos (53 %) y muy satisfechos (45 %) con la formación personal que les fue proporcionada en la maestría, nuevamente el 2 % indicó estar insatisfecho.

2.2. Percepciones de empleadores

Se contó con la participación de 14 empleadores que cuentan y/o han contado con los servicios profesionales de una cantidad considerable de 40 egresados de la MGDS. El 57% de los empleadores presentan perfiles en el giro de servicios, 37 % gubernamental y 7 % comercial; siendo parte del sector público (57 %) y privado (43 %). Por otro lado, las organizaciones donde se desempeñan los egresados pertenecen con frecuencia a las áreas de educación, medio ambiente, gestión y planificación, financieras, cultura y salud dentro del mismo estado de Guerrero, principalmente en el municipio de Acapulco.

En general, los empleadores manifestaron que los egresados de la MGDS presentan un buen desempeño profesional, teniendo en cuenta la predominancia de calificaciones positivas en una serie de habilidades (Tabla 3). Al respecto, las competencias más destacadas en los egresados tienen que ver con sus capacidades técnicas para el desarrollo de proyectos de intervención social y comunitaria; así como para gestionar los proyectos o actividades asignadas. En contraste, las competencias que fueron calificadas al menos una vez de forma regular o suficiente son la comunicación escrita para redactar informes o documentos y la práctica de principios éticos y respeto a los principios de otros, como norma de convivencia social.

Según el 92 % de los empleadores, concuerdan en que las funciones que desempeñan los egresados tienen estrecha relación con su perfil profesional. En virtud de lo anterior, los empleadores señalan que la formación de los egresados de la MGDS, en términos profesionales es excelente (50 %), muy buena (36 %) y buena (14 %), en comparación de quienes sólo cuentan con estudios de licenciatura o ingeniería. De igual manera, los encuestados sugieren que la preparación de los egresados de la MGDS, es excelente (50 %), muy buena (36 %) y buena (14 %), para ocupar niveles superiores de la organización o fortalecer el liderazgo en la

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105
realización de tareas o proyectos específicos.

Tabla 3. Evaluación del desempeño profesional de egresados de la MGDS por parte de empleadores

Competencias	Desempeño (%)					
	Bajo	Regular	Suficiente	Bueno	Sobresaliente	No aplica
Capacidad para gestionar los proyectos o actividades asignadas	0	0	0	29	71	0
Capacidad técnica para el desarrollo de proyectos de intervención social y comunitaria	0	0	0	21	72	7
Comunicación escrita para redactar informes o documentos	0	7	0	50	43	0
Comunicación oral al utilizar argumentos sólidos para comunicarse y promover la participación	0	0	0	43	57	0
Uso de tecnologías de información en el desempeño de sus funciones	0	0	0	50	50	0
Integración a equipos de trabajo y manifestación de cooperación permanente con sus compañeros	0	0	0	29	64	7
Práctica de principios éticos y respeto a los principios de otros, como norma de convivencia social	0	0	7	29	64	0
Toma de decisiones con responsabilidad social y enfoque sustentable, en bien de la comunidad y de los recursos disponibles	0	0	0	29	64	7
Capacidad de aportar elementos que fortalezcan el área y/o tareas que le son asignadas en la organización	0	0	0	29	64	7

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, los empleadores enumeraron un conjunto de 21 competencias esenciales que consideran deben poseer los egresados de la MGDS al terminar su preparación académica (Figura 1).

Los encuestados mencionaron cinco competencias genéricas o relacionadas con el saber, entre las que se destaca la necesidad de que los egresados cuenten con conocimientos multidisciplinarios, capacidad de análisis crítico y habilidades lingüísticas (inglés y lenguas indígenas locales). También señalaron algunas competencias técnicas o vinculadas al saber hacer, donde sobresale la gestión de proyectos comunitarios y la resolución de problemas interdisciplinarios. Finalmente, enunciaron 10 competencias socioemocionales o asociadas al saber ser y saber convivir (10); ellos hacen mayor énfasis en la proactividad, compromiso, asertividad, trabajo en equipo, resiliencia, empatía y mejora continua.

Por último, se esquematizó la confluencia de las percepciones de egresados sobre las competencias que creen que les aportó la MGDS y las percepciones de los empleadores sobre el desempeño profesional de los egresados (Figura 2).

Particularmente, los dos grupos coinciden en nueve competencias relacionadas con el saber, saber hacer y saber ser-convivir. Las primeras relacionadas con competencias genéricas fueron la comunicación escrita y oral, así como capacidad analítica y crítica. Las segundas asociadas a competencias técnicas propias de la gestión fueron capacidad para gestionar proyectos comunitarios, capacidad para resolver problemas socioecológicos y competencias en sustentabilidad. Las terceras vinculadas con competencias socioemocionales como trabajo colaborativo, liderazgo y práctica de principios éticos.

Finalmente, las competencias sólo percibidas por los egresados son la búsqueda y procesamiento de información, gestión de recursos económicos, capacidad para insertarse en múltiples sectores laborales y capacidad de emprendimiento. En este caso, es probable que los empleadores no hayan mencionado las dos primeras porque no hacían parte de las funciones principales en el puesto de trabajo, y con respecto a las dos últimas competencias no aplican. Por su parte, las competencias sólo percibidas por los empleadores fueron capacidad de innovación, habilidades digitales y competencias socioemocionales en general. Aquí, la innovación es una destreza superior que involucra distintas habilidades de gestión que coinciden con las tres competencias técnicas referidas por ambos grupos.

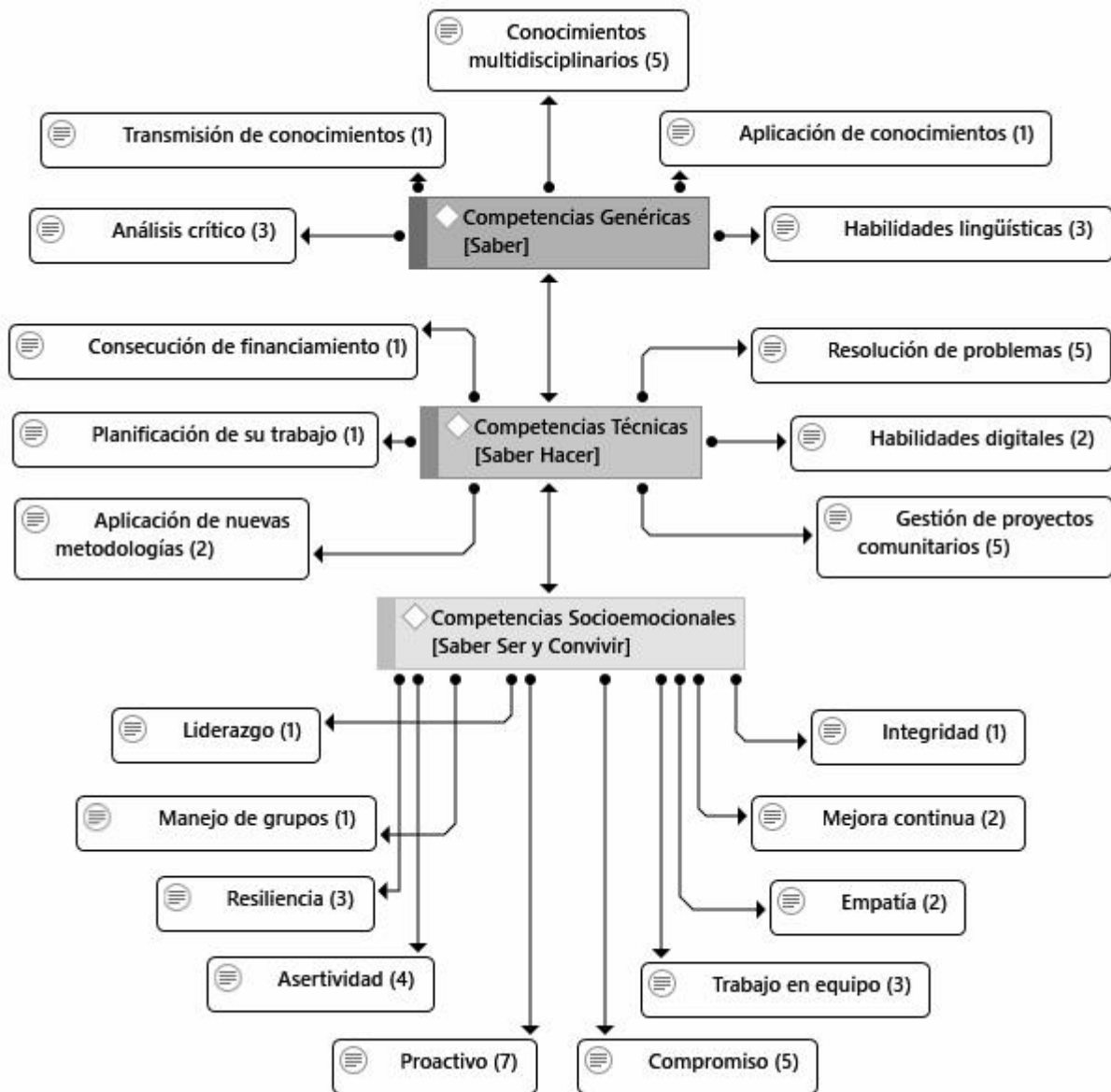


Figura 1. Competencias genéricas, técnicas y socioemocionales esenciales para egresados de la MGDS. Nota: En paréntesis () se muestra la frecuencia con que fueron mencionadas dichas competencias.

Fuente: Elaboración propia

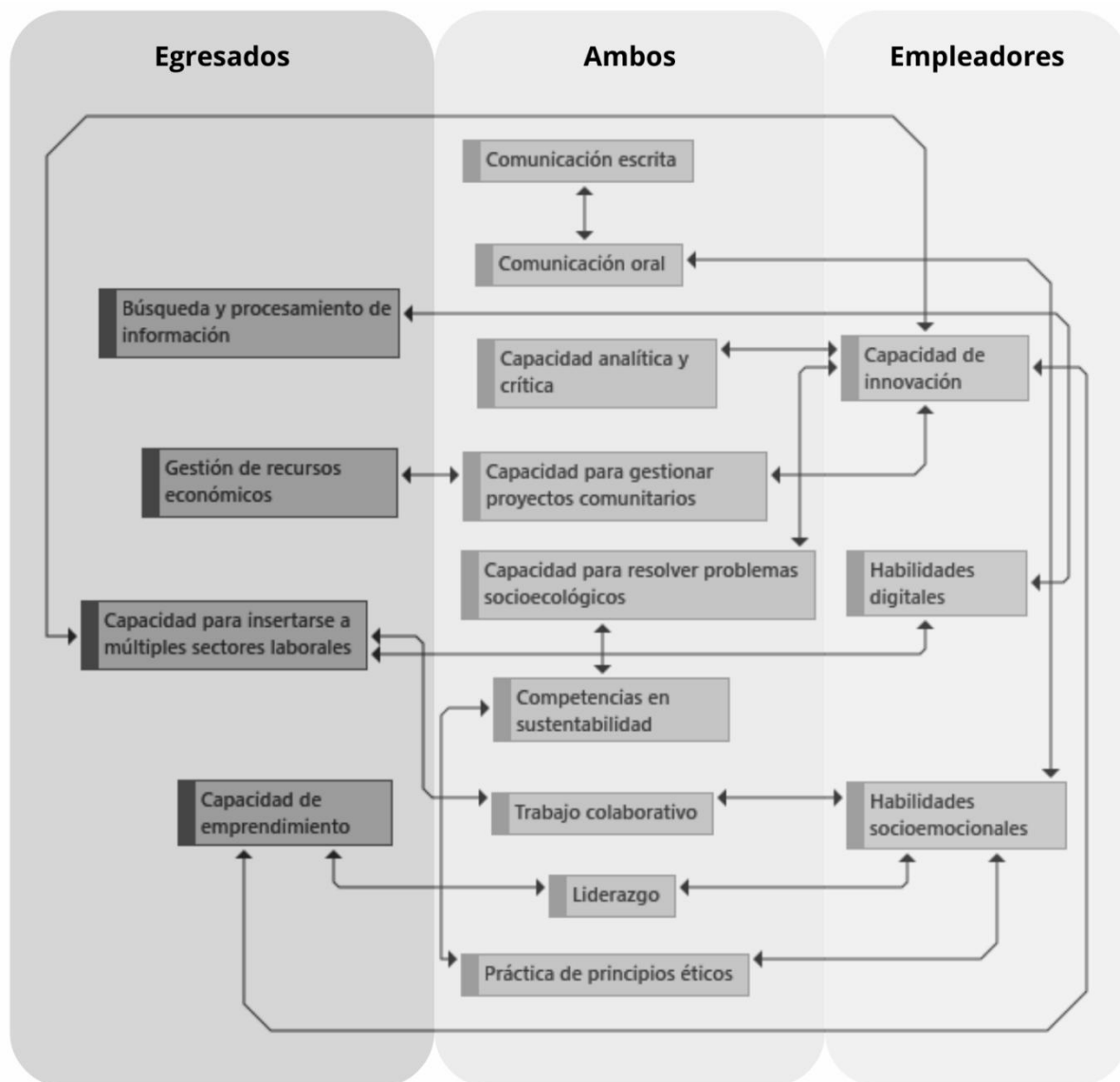


Figura 2. Confluencia de percepciones sobre competencias por parte de egresados y empleadores. Nota: Las flechas representan la conexión que existe entre dichas competencias. Fuente: Elaboración propia

Incluso la capacidad de innovar es la que presenta mayor cantidad de conexiones (5) con otras habilidades referenciadas, lo cual ratifica su importancia para ser afianzada en el posgrado. Las habilidades digitales siguen siendo una competencia ampliamente demandada, ahora más orientada al manejo de softwares especializados. Por último, aunque sí hay coincidencias en tres de las habilidades socioemocionales, los empleadores enfatizaron en una lista más amplia de este tipo de competencias. De igual manera, este tipo de destrezas también presentaron un número considerable de conexiones (4), lo que confirma la relevancia de estas

3. Discusión

Después de reflexionar sobre los resultados obtenidos, es conveniente mencionar que se hallaron considerables niveles de satisfacción, tanto de los egresados con el programa, así como de los empleadores con el desempeño de los profesionistas. Lo anterior, demuestra que el programa de MGDS presenta rasgos de calidad, esto se debe en gran parte a la consolidación de un programa que desde su plan de estudios muestra congruencia entre las competencias profesionales, el perfil de egreso y la atención de problemas de las múltiples áreas del saber; de esta manera el modelo educativo Univesidad-Pueblo se hace notable (Gervacio-Jiménez y Castillo-Elías, 2020). En este punto, se destaca la pertinencia del programa de MGDS, pues los egresados están teniendo un desempeño profesional conforme a las exigencias de las organizaciones que los contratan, la generación de autoempleos y emprendimientos en las comunidades donde se realizan los proyectos de intervención. Adicionalmente, se destaca la presencia de una plantilla docente que cuenta con altos grados académicos y que tienen destrezas para facilitar procesos pedagógicos significativos, factores claves de la calidad educativa (Pinzón, 2020).

No obstante, siempre hay un margen de mejora y oportunidad en el camino hacia la tan anhelada calidad educativa que persiguen las instituciones de educación superior (Madani, 2019). Sin duda, siempre es necesario promover estrategias de innovación educativa para afianzar los procesos formativos en virtud de que fortalezcan la educación integral de los egresados (Lindfors y Hilmola, 2016). En teoría, se espera que planes de estudios contextualizados, ejercidos por una plantilla de docentes competentes junto con estudiantes dinámicos en un ambiente pedagógico idóneo, es la combinación ideal para la formación integral de profesionales capaces de desempeñarse con gran criterio en cualquier ámbito (González y Espinoza, 2008).

En este caso, atendiendo a las percepciones de egresados y empleadores, es oportuno que la comunidad educativa asociada a dicho posgrado defina colectivamente estrategias para afianzar la calidad del programa. Especialmente, en lo que respecta a la formación humanística en ética y valores, incluidas las competencias socioemocionales, las cuales tienen una amplia

demanda en la actualidad y particularmente son consideradas esenciales para el éxito profesional (Choudhury, 2021). Otro tema que valdría la pena atender es el relacionado con la escritura, búsqueda y procesamiento de información, competencias genéricas que son esenciales para la mayoría de los sectores en los que se desenvuelven los egresados (Gómez-Merchán y Rosado-Quiroz, 2018). Lo anterior, debería no sólo abordarse desde el posgrado con cursos obligatorios y optativos, sino de forma transversal desde los niveles educativos que preceden, pues son asuntos en los que se requiere mayor ejercitación para su afianzamiento (Triviño et al., 2019; Giannakakis, 2020).

La fortaleza del programa de MGDS radica en su compromiso con el desarrollo de competencias en sustentabilidad (Tapia-Tintos et al., 2019), clave en las nuevas tendencias de los procesos formativos de la educación superior (Brundiers et al., 2021). De manera singular, en dicho posgrado confluyen estudiantes de distintas disciplinas, lo que permite un ambiente pedagógico cargado con gran riqueza dialógica de múltiples paradigmas, perspectivas y metodologías (Bruna-Jofré et al., 2022). Este tipo de escenarios ofrecen a los aprendices grandes oportunidades para el trabajo colaborativo, la retroalimentación positiva de quienes piensan distinto y la construcción de un gran sentido crítico (Rabelo et al., 2013). Así lo han comprobado en el Posgrado en Ciencias Ambientales de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, mientras han atendido colectivamente, algunas problemáticas socioambientales en barrios urbanos marginados (García et al., 2021).

En este sentido, es indispensable transitar hacia la gobernanza compartida en la educación superior, donde las políticas educativas sean congruentes con la demanda social para garantizar la inserción laboral de los egresados (Bejou y Bejou, 2016). Un ejemplo de ello son los proyectos transdisciplinarios que realizan los estudiantes del Posgrado en Ciencias de la Sostenibilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México para atender necesidades de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (Andrade-Chacón et al., 2022). Este tipo de ejercicios y el método de aula invertida, son algunas de las vías para que los estudiantes puedan desplegar sus habilidades para la resolución de problemas y la gestión de proyectos interdisciplinarios (Alonso-Betancourt et al., 2023). Estas y otras competencias como la capacidad de aprendizaje autónomo, ya han sido destacadas por empleadores del programa de

Erasmus Velázquez-Cigarroa et al// Competencias profesionales en un programa de maestría... 83-105
Maestría en Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León (González-Duñez et al., 2018).

Por otro lado, las habilidades socioemocionales han comenzado a tener mayor importancia en todos los sectores laborales (Allen et al., 2020), esto concuerda con nuestros resultados, pues casi la mitad de las competencias que mencionaron los empleadores están relacionadas con este rubro. Esto debe conducir a que las instituciones adopten medidas para promover de manera transversal procesos formativos que incluyan la educación socioemocional (Gandía-Carbonell et al., 2022). Incluso, teniendo en cuenta los principios del aprendizaje transformador en educación para el desarrollo sostenible, las competencias socioemocionales son fundamentales para la formación de profesionales en el campo de la sostenibilidad (Gomez-Olmedo et al., 2020). En este escenario, las tendencias actuales muestran que los nuevos profesionistas deben trabajar cada vez más en adquirir herramientas necesarias que les permitan desarrollar su inteligencia emocional y aplicarla desde el enfoque de la sustentabilidad.

Conclusiones

En definitiva, las percepciones de egresados y empleadores muestran amplia concordancia, asunto que refleja la calidad del programa educativo de MGDS. Por una parte, los egresados han visto fortalecida su formación profesional con el desarrollo de múltiples competencias después de cursar el posgrado. Mientras que los empleadores están satisfechos con el buen desempeño de los egresados y particularmente con las habilidades que estos demuestran durante su ejercicio profesional. Lo anterior, refleja en gran medida que el plan de estudios y el perfil de egreso de la MGDS es pertinente con las necesidades contextuales y la demanda del mercado laboral, el cual se encuentra asociado a distintas áreas del sector público y privado.

El posgrado de MGDS puede continuar mejorando su calidad y pertinencia en la medida que fortalezca el desarrollo de competencias, se adapte a la demanda de los empleadores y expanda la atención a problemas socioambientales regionales. Lo anterior, implica procesos constantes de retroalimentación y seguimiento entre la coordinación del posgrado, estudiantes, docentes, empleadores, sociedad civil y expertos externos. La puesta en marcha de foros,

encuentros y ferias, pueden ser de utilidad para que estos actores confluyan, dialoguen y aborden objetivos colectivos como la consecución de la sustentabilidad en múltiples ámbitos. Por lo pronto, se espera contar en futuras investigaciones con mayor cantidad de encuestados para reducir esta limitación del estudio y tener percepciones con mayor alcance.

Finalmente, es conveniente señalar que los hallazgos de este estudio representan un aporte no sólo para posgrados con enfoque ambiental y de sustentabilidad, sino también para los de otras áreas de conocimiento donde también se deben incentivar competencias genéricas. Por otro lado, la contribución más significativa tiene que ver con la lista amplia de competencias socioemocionales señaladas por los empleadores. Este tipo de destrezas son esenciales para guiar la formación de capital humano en posgrados CONAHCyT, especialmente en los de tipo profesionalizantes que están orientados al fortalecimiento de organizaciones y el desarrollo de comunidades. Por último, se destaca el valor agregado de este posgrado para generar ambientes multidisciplinarios y desarrollar competencias en sustentabilidad, habilidades indispensables en cualquier ámbito laboral.

Referencias

Acosta-Sánchez, L. D. (2018). *Grados de satisfacción e insatisfacción de los funcionarios de empresas outsourcing de nómina en la ciudad de Bogotá* (Tesis de licenciatura). Universidad de la Salle, Colombia. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion-de-empresas/1531/>

Allen, J., Belfi, B. & Borghans, L. (2020). Is there a rise in the importance of socioemotional skills in the labor market? Evidence from a trend study among college graduates. *Frontiers in psychology*, 11, 1710. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01710>

Alonso-Betancourt, L. A., Corral-Joniaux, J. A. y Parente-Pérez, E. (2023). Método de aula invertida para la formación de metacompetencias profesionales en estudiantes universitarios basada en el aprendizaje combinado (bLearning). *Luz*, 22(3), 108-124. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/1321>

Andrade-Chacón, M., Espinosa-Alpízar, G. T., Fontalvo-Buelvas, J. C., García Galván, A., Illescas-Cobos, A. A., Pérez-Torres, L., Pineda-Vázquez, M. y Sánchez-Barrera, S. (2022). *Propuesta metodológica para la identificación y atención de factores de degradación de suelos agropecuarios: caso de estudio en la subcuenca de Coitzio*. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural & Universidad Nacional Autónoma de México. <https://bit.ly/3I5lrdU>

Arias-Castilla, C. A. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes pedagógicos*, 8(1), 9-22. <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101>

Atar, D. (2007). *Aportes Metodológicos para el Estudio de la Percepción Social de la Ciencia y la Tecnología* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Argentina. Recuperado de: <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/193>

Baird, A. M. & Parayitam, S. (2017). Are employers dissatisfied with college graduates? An empirical examination. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(1), 151-168. <https://bit.ly/3vDI5rw>

Bejou, D. & Bejou, A. (2016). Shared governance: The key to higher education equilibrium. *Journal of Relationship Marketing*, 15(1-2), 54-61. <https://doi.org/10.1080/15332667.2015.1091630>

Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S. y Zint, M. (2021). Key competencies in sustainability in higher education—toward an agreed-upon reference framework. *Sustainability Science*, 16, 13-29. <https://doi.org/10.1007/s11625-020-00838-2>

Bruna-Jofré, C., Gutiérrez-Henríquez, M., Ortiz-Moreira, L., Inzunza-Melo, B. & Zaror-Zaror, C. (2022). Promoviendo el trabajo colaborativo y retroalimentación en un programa de postgrado multidisciplinario. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 475-495. <http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.025>

Brüning, N. & Mangeol, P. (2020). What skills do employers seek in graduates?: Using online job posting data to support policy and practice in higher education. *OECD Education Working Papers*, 231, 1-46. <https://doi.org/10.1787/bf533d35-en>

Berzunza-Criollo, M. C. (2020). Posgrados profesionalizantes o en investigación: consideraciones de su desarrollo en México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 55, 85-90. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/55/55_Berzunza.pdf

Honorable Consejo Universitario-Universidad Autónoma de Guerrero. (2013). *Modelo Educativo: Hacia una educación de calidad con inclusión social*. Universidad Autónoma de Guerrero. http://www.sgc.uagro.mx/archivos/Modelo_Educativo_UAGro.pdf

Choudhury, J. (2021). Emotional Intelligence, Socio-Emotional Competence and Human Capital. *Ra Journal of Applied Research*, 7(4), 2932-2938. <https://doi.org/10.47191/rajar/v7i4.08>

Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología [CONAHCyT] (2021). *Programa Nacional de Posgrados de Calidad*. Gobierno de México. https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/PNPC/anexos/02_Anexo_Escolarizados.pdf

Cunningham, W. V. & Villaseñor, P. (2016). Employer voices, employer demands, and implications for public skills development policy connecting the labor and education sectors. *The World Bank Research Observer*, 31(1), 102-134. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkv019>

Díaz-Barriga, Á. (2011). Competencias en educación: Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista iberoamericana de educación superior*, 2(5), 3-24. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.5.44>

Feria-Avila, H. F., Matilla-González, M. M. y Mantecón-Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿ métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didáctica y educación* 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Galdeano-Bienzobas, C. y Valiente-Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>

Gandía-Carbonell, N., Losilla, J. M. & Viguer, P. (2022). Strategies to assess and promote the socio-emotional competencies of university students in the socio-educational and health fields: A scoping review protocol. *International Journal of Educational Research*, 112, 101922. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101922>

García, M., Martínez, R. A., Fernández, J. S., Algara, M., Corpus, C., González, D. L. y Morales, G. (2021). Propuesta metodológica para la colaboración multidisciplinaria. El caso de los barrios urbanos marginados en el Programa Multidisciplinario de Posgrado en Ciencias Ambientales. *Ciencias Sociales, Revista Multidisciplinaria*, 3(2), 89-117. <https://bit.ly/48MhYgi>

Gervacio-Jiménez, H. y Castillo-Elías, B. (2020). Conocimientos, actitudes y prácticas socioambientales en estudiantes de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-24. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.798>

Giannakakis, V. (2020). Neoliberalism and culture in higher education: on the loss of the humanistic character of the university and the possibility of its reconstitution. *Studies in Philosophy and Education*, 39(4), 365-382. <https://doi.org/10.1007/s11217-019-09682-z>

Gómez-Merchán, N. S. y Rosado-Quiroz, A. A. (2018). *Fuentes de información y búsqueda en el proceso educativo* (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35271>

Gómez-Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

Gomez-Olmedo, A. M., Valor, C. & Carrero, I. (2020). Mindfulness in education for sustainable development to nurture socioemotional competencies: A systematic review and meta-analysis. *Environmental Education Research*, 26(11), 1527-1555. <https://doi.org/10.1080/13504622.2020.1777264>

González-Duénez, V. P., Castillo-Elizondo, J. A., Ramírez-Escamilla, N. E. y González-Duénez, P. Y. (2018). Análisis de pertinencia de un programa de posgrado. *Espirales, revista multidisciplinaria de investigación*, 2(23), 19-28. <http://eprints.uanl.mx/25214/>

González, L. E., y Espinoza, Ó. (2008). Calidad en la educación superior: concepto y modelos. *Calidad en la Educación*, (28), 248-276. <https://doi.org/10.31619/caledu.n28.210>

Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y. y Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European journal of contemporary education*, 7(4), 690-698. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1200952>

Hayes, A. G. y Prince, E. S. (2017). *Habilidades para la vida: aprender a ser y aprender a convivir en la escuela*. Ediciones SM España.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.

Lindfors, E. & Hilmola, A. (2016). Innovation learning in comprehensive education?. *International Journal of Technology and Design Education*, 26, 373-389. <https://doi.org/10.1007/s10798-015-9311-6>

López-Ramírez, E., Martínez-Iñiguez, J. E. y Ponce-Ceballos, S. (2020). Tendencias globales de la educación superior en el contexto mexicano. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1), 1-21. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2216>

Madani, R. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100-109. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1203706>

Mendieta, I. G. M. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones andina*, 17(30), 1148-1150. https://www.redalyc.org/pdf/2390/2390_35878001.pdf

Merali, Y. (2000). Individual and collective congruence in the knowledge management process. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 213-234. [https://doi.org/10.1016/S0963-8687\(00\)00044-5](https://doi.org/10.1016/S0963-8687(00)00044-5)

Molins, L. L. y Vidiella, M. C. P. (2018). La competencia de aprender a aprender en el marco de la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(2), 59-76. <https://doi.org/10.35362/rie7823183>

Monteiro, S., Almeida, L., Gomes, C. & Sinval, J. (2022). Employability profiles of higher education graduates: a person-oriented approach. *Studies in higher education*, 47(3), 499-512. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1761785>

Naciones Unidas [ONU]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Nieto-Camacho, A. L. N. y Alarcón-Medina, R. A. (2023). Normalizando la revolución: Maestros y estudiantes en la Universidad Pueblo guerrerense. *Encartes*, 6(12), 137-160. <https://doi.org/10.29340/en.v6n12.319>

Niño-Gutiérrez, N. S., Almazán, A., Saldaña-Almazán, J. y Tobón, S. (2016). La Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro): política educativa y sociedad (2010-2016). *Revista Transdisciplinaria de Estudios Migratorios*, 2(4), 24-32. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/106818>

Pérez-Cruz, O. A. y Pinto-Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>

Pinzón, M. D. C. C. (2020). Formación continua del docente como factor de la calidad educativa universitaria. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 73-79. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.21>

Rabanal-Oyarce, R. R., Huamán-Muñoz, C. R. H., Murga-Valderrama, N. L. M. y Chauca-Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>

Rabelo, L. S., Rabelo, M. S., Freire, G. S. S., de Oliveira, V. P. V. y Lima, P. V. P. S. (2013). A experiencia do Prodema na pos-graduacao brasileira: ciencia para a sustentabilidade na UFC. *Revista Brasileira de Pos-Graduacao*, 10(21), S633-S633. <https://bit.ly/3Hn2xQ8>

Rambaree, K. (2018). Abductive thematic network analysis (ATNA) using ATLAS-ti. In Moutinho, L. & Sokele, M. (eds.). *Innovative Research Methodologies in Management* (pp. 61-86). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64394-6_4

Šarkan, M. & Nemec, R. (2010). Humanistic paradigms of education in the postmodern vision. *Journal of pedagogy*, 1(2), 99-119. <https://doi.org/10.2478/v10159-010-0012-7>

Serrano-González-Tejero, J. M. y Pons-Parra, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(1), 1-27. <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v13n1/v13n1a1>

Tapia-Tintos, H. P. T., Rodríguez-Alviso, C. R., Aparicio-López, J. L. A. y Castro-Bello, M. C. (2019). Transversalización de la competencia desarrollo sustentable en el nivel medio superior de la Universidad Autónoma de Guerrero. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(11), 1-21. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1393/1658>

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. Grupo CIFE. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3491>

Triviño, L. E. R., García, C. C. C. y Cevallos, J. P. B. (2019). Competencias profesionales: Desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava*, 11(Especial 1), 1-12. <https://bit.ly/3vBoUi7>

Universidad Autónoma de Guerrero [UAGro] (2023). Maestría en Gestión para el Desarrollo Sustentable. Centro de Gestión del Desarrollo. Disponible en: <http://mgdesarrollosustentable.uagro.mx/>

Vila-Henninger, L., Dupuy, C., Van Ingelgom, V., Caprioli, M., Teuber, F., Pennetreau, D. & Le Gall, C. (2022). Abductive coding: theory building and qualitative (re) analysis. *Sociological Methods & Research*, 0(0), 1-34. <https://doi.org/10.1177/00491241211067508>

Villalobos, A. P., Casiano, R. J. I. y Ríos, O. L. A. (2018). Grado de acercamiento al aprendizaje centrado en el estudiante de la Unidad Académica de Medicina de la Universidad Autónoma de Guerrero. *Foro de Estudios sobre Guerrero*, 5(1), 457-471. <https://revistafesgro.cocytieg.gob.mx/index.php/revista/article/view/774>

Vizcaíno-Zúñiga, P. I. V., Cedeño-Cedeño, R. J. C. y Maldonado-Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rc_m.v7i4.7658

Conflicto de interés

Los autores de este manuscrito declaran no tener ningún conflicto de interés.

Declaración ética

Los autores declaran que el proceso de investigación que dio lugar al presente manuscrito se desarrolló siguiendo criterios éticos, por lo que fueron empleadas en forma racional y profesional las herramientas tecnológicas asociadas a la generación del conocimiento.

Copyright

La *Revista de la Universidad del Zulia* declara que reconoce los derechos de los autores de los trabajos originales que en ella se publican; dichos trabajos son propiedad intelectual de sus autores. Los autores preservan sus derechos de autoría y comparten sin propósitos comerciales, según la licencia adoptada por la revista

Licencia Creative Commons

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

