

**Cita APA 7ma edición:** Galeana Camacho, L., Hernández Chavarría, R., & Zavaleta Carbajal, E. J. (2025). Factores asociados a la retribución social de estudiantes de posgrado: Estudio de caso. En L. Cervantes-Martínez, D. O. Nieves-Lizárraga y A. Ultreras-Rodríguez (Coords.), *Nuevas perspectivas en ciencias administrativas y sociales* (pp. 89–102). Editorial Connection.

## Capítulo 4

### Factores asociados a la retribución social de estudiantes de posgrado: Estudio de caso.

Factors associated with the social remuneration of graduate students: Case study

#### Liliana Galeana Camacho

Universidad Autónoma de Guerrero

 [0000-0003-2650-1754](https://orcid.org/0000-0003-2650-1754) | [lgaleanac@uagrovirtual.mx](mailto:lgaleanac@uagrovirtual.mx)

#### Rubén Hernández Chavarría

Universidad Autónoma de Guerrero

 [0000-0002-6587-1099](https://orcid.org/0000-0002-6587-1099) | [rhernandezc@uagro.mx](mailto:rhernandezc@uagro.mx)

#### Evelyn Janet Zavaleta Carbajal

Universidad Autónoma de Guerrero

 [0000-0002-2996-9777](https://orcid.org/0000-0002-2996-9777) | [evelynzavaleta@uagro.mx](mailto:evelynzavaleta@uagro.mx)

## Resumen

El capítulo se centra en analizar los factores asociados a la retribución social en estudiantes de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Para tal fin, se aplicó una metodología cuantitativa, mediante una encuesta semi estructurada a 57 estudiantes de dos programas académicos de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración durante el periodo lectivo del último semestre del 2024. El objetivo del estudio es analizar los factores asociados del liderazgo, satisfacción y colaboración de la retribución social en los dos programas académicos de posgrado con base en los lineamientos de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI). Con la información recabada se aplicó la técnica estadística de análisis de varianza, el cual examinó la relación de la retribución social con el liderazgo, satisfacción y colaboración sobre los sujetos de estudio. Entre los principales resultados se encuentra que el liderazgo muestra un factor importante para desarrollar la retribución social en comparación con la satisfacción y colaboración. Se concluye buscar estrategias de concientización desde una perspectiva humanística, científica y tecnológica, impulsada por el crecimiento de la responsabilidad social como eje transversal de las políticas públicas educativas.

**Palabras clave:** retribución social, responsabilidad social, liderazgo, satisfacción, colaboración

## Abstract

This chapter focuses on analyzing the factors associated with social reward in students at the Autonomous University of Guerrero, Mexico. To this end, a quantitative methodology was applied through a semi-structured survey of 57 students in two graduate academic programs at the Faculty of Accounting and Administration during the last semester of 2024. The objective of the study is to analyze the factors associated with leadership, satisfaction, and collaboration and social reward in the two graduate academic programs based on the guidelines of the Secretariat of Science, Humanities, Technology, and Innovation (SECIHTI). The statistical technique of analysis of variance was applied to the collected information, which examined the relationship between social reward and leadership, satisfaction, and collaboration among the study subjects. Among the main results, it was found that leadership is an important factor in developing social reward compared to satisfaction and collaboration. The conclusion is to seek awareness-raising strategies from a humanistic, scientific, and technological perspective, driven by the growth of social responsibility as a cross-cutting axis of public education policies.

**Keywords:** social return, social responsibility, leadership, satisfaction, collaboration

## Introducción

En los últimos años en México se ha incrementado la oferta educativa a nivel posgrado sobre todo por parte del sector privado, lo que permite a los interesados en este nivel de estudio, tener una amplia gama de oportunidades para seguir actualizándose; sin embargo en apego a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030 de la ONU, en particular, el Objetivo 4 que busca alcanzar una Educación inclusiva, equitativa y de calidad que garantice oportunidades de aprendizaje, las políticas públicas en materia de educación en este país, se han enfocado en brindar más oportunidades de estudiar un posgrado a través de las instituciones públicas que ofrecen educación superior, incentivando a su inscripción por medio de estímulos económicos en las diversas áreas del conocimiento para reforzar la ciencia, la tecnología y humanidades.

Lo anterior con la finalidad de fortalecer la formación del talento humano de nuestro país; pero aplicando estrategias que van más allá de solo la obtención de un grado académico y situarlo como logro personal sino también promoviendo que durante su proceso de aprendizaje además de la adquisición de conocimientos, también se propicie llevarlo a la práctica a través del servicio a la sociedad, logrando con ello que los egresados de posgrados de la universidad pública se distingan como profesionistas con alto sentido humano y desarrollando habilidades de liderazgo.

Tal como lo define Cervantes, (citado por Meza, 2021), el liderazgo humanista busca promover una satisfacción intrínseca en la persona para que florezca y cree un bienestar común, que se reparte ante la nueva modalidad del liderazgo y gestión, como inclusión, diversidad, equidad y crear un nuevo tejido social, que no esté basado en el consumo y explotación, sino en generar una riqueza o abundancia. Esa mención resalta la importancia de crear un nuevo tejido social, considerando la situación actual en los últimos años de México.

Por lo anterior, es importante promover actividades que fortalezcan la convivencia social, los valores universales como el respeto y la solidaridad. De este modo y sin importar el área de conocimiento en la que se esté preparando el estudiante de posgrado, este obtenga, además de una mejor especialización en su área, habilidades que le permitan desarrollarse como un profesional con sentido humano y solidario que sirva dentro de su ejercicio laboral y en su comunidad a través de acciones que beneficien a varios grupos sociales.

La educación en México ha marcado un precedente ante la necesidad de lograr mejores oportunidades de desarrollo profesional en los diferentes sectores económicos tanto en la iniciativa privada como en el ámbito público, por tal razón los programas educativos de nivel posgrado en México, especialmente aquellos que pertenecen al Sistema Nacional de Posgrados (SNP), de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), cuentan con estrictos

lineamientos para la formación de estudiantes con el objetivo de contribuir a la solución de problemáticas dentro del contexto nacional, regional y local en México.

La contribución social, forma parte de la política científica y tecnológica del país (CONAHCYT, 2021). Este principio rector tiene el objetivo principal de asegurar que los conocimientos adquiridos y la formación de los profesionales contribuyan al bienestar del país, principalmente en aquellas regiones donde existen rezagos estructurales, estas acciones que los estudiantes de posgrado realizan forman parte del retorno por el apoyo del estímulo económico que se recibe de manera mensual. No obstante, medir e identificar los factores que favorecen o limitan esta retribución social no es una tarea sencilla, particularmente en contextos regionales como Guerrero, caracterizados por marcadas desigualdades (Morales, 2015), considerándose como una de las entidades con mayores retos socioeconómicos, el cual ofrece un entorno propicio para evaluar el impacto real de los programas de posgrado y su compromiso con la sociedad y que además se caracteriza por obtener consecutivamente en los años 2023 y 2024 los últimos lugares dentro del Índice de Competitividad Estatal que realiza el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

Por lo anterior, este estudio de caso tiene como objetivo general:

- Analizar los factores que inciden en la implementación y percepción de la retribución social en los dos programas académicos de posgrado; Maestría en Dirección de Organizaciones y Maestría en Estudios Fiscales, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero, México; con base a los lineamientos de la SECIHTI.

Objetivos específicos:

- Identificar la relación del liderazgo, motivación y colaboración de la retribución social.
- Comparar la relación del liderazgo, motivación y colaboración de la retribución social.
- Describir la relación mediante datos estadísticos sobre liderazgo, motivación y colaboración de la retribución social.

La Universidad Autónoma de Guerrero, en busca del fortalecimiento académico y la responsabilidad social universitaria, ha establecido mecanismos que han permitido la creación de diferentes posgrados de calidad, para lograr vinculación social, donde los estudiantes apliquen sus conocimientos y habilidades en la resolución de problemáticas relacionadas con su profesión, se cuenta con 61 posgrados en el Sistema Nacional de Posgrados (SNP): 16 Doctorados, 37 Maestrías y 8 Especialidades.

Dentro de esta investigación se consideraron dos programas educativos de posgrado para su estudio, que participan fomentando este tipo de acciones de retribución social con la finalidad de evitar la exclusión y marginalidad a los sectores vulnerables, para generar condiciones favorables de igualdad y equidad en el proceso de aprendizaje y formación profesional a los estudiantes como lo señala la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2024) y que la Universidad Autónoma de Guerrero adopta a través de su lema institucional “Educación de Calidad con Inclusión social”.

### **Retribución social en programa de posgrados en México**

La retribución social se entiende de acuerdo al Artículo 2, fracción XXVIII del Reglamento de Becas para el Fortalecimiento de la Comunidad de Humanidades, Ciencias, Tecnología e Innovación (CONAHCYT, 2022), como: “Las actividades realizadas por las personas Becarias con actores de los sectores público, social o privado para promover el acceso universal al conocimiento científico y sus beneficios sociales, en particular de aquellos que deriven del proceso de formación para el que recibieron la Beca”.

Para Sánchez y Torres (2024), la retribución social se define como un aspecto sustantivo de formación integral de los estudiantes de posgrado, que no sólo implica el regresar a la sociedad el apoyo obtenido en su formación académica, sino también considerar la aportación de ciertos elementos que permitan el desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, valores éticos, identidad cultural, sentido y significado de su labor para el bien común, lo cual deriva parte de la responsabilidad social.

En otro sentido Pedraza (2024), considera que la retribución social en los posgrados es ambigua, ya que considera que los posgrados no realizan actividades que beneficien en sí o involucren a la sociedad, lo que se debe considerar es la corresponsabilidad en las actividades que realizan los becarios, con la finalidad de lograr un beneficio en común.

El Sistema Nacional de Posgrado (2023), establece en sus lineamientos en el Artículo 14, fracción que es obligación de los Coordinadores de los Programas de Posgrado: “Informar de las actividades de retribución social realizadas por las personas becarias en los términos que establezca el Consejo Nacional”. El SECIHTI (s.f), establece en su Anexo 1 de Actividades de retribución social, considerando actividades diferentes en apego a las necesidades de los programas de posgrados para lograr el cumplimiento de sus lineamientos establecidos.

La implementación de estos lineamientos como parte de la formación de los estudiantes de posgrado es una muestra de cómo las instituciones de educación superior deben estar al servicio de la sociedad, un ejemplo en similitud por ser una institución pública de educación superior, es el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), que propone estrategias que permiten lograr la

incentivación y oportunidades para sus estudiantes, en relación a las actividades que fomentan la retribución social, para beneficio del sector público, el productivo y las organizaciones de la sociedad civil, con la finalidad de contribuir a la solución de problemas de la sociedad. (Zarpa & Herrera, 2024).

Así como en la UAEMex y otras instituciones de educación superior en México, la retribución social ha formado parte de las actividades prioritarias que se deben cumplir y lo cual promueve una cultura de responsabilidad social, término que ha incrementado posicionamiento en las universidades públicas y privadas, y que nos lleva a analizar el siguiente concepto.

### **Concepto de Responsabilidad Social**

El término responsabilidad social tiene un impacto relevante en el sector privado, ya que es a través de acciones enfocadas al bienestar colectivo que las empresas aportan por medio de diversas estrategias apoyo a la población, al medio ambiente y a sus públicos internos.

Este concepto ha evolucionado tanto que en la actualidad las instituciones de educación superior conscientes de la necesidad imperante de aportar algo más que sólo conocimientos en un aula a los estudiantes universitarios, implementan acciones internas que tienen impacto en lo externo, es así como surge el concepto de Responsabilidad Social Universitaria.

Lo anterior ante el deber que las universidades asumen el compromiso de cubrir las necesidades de la sociedad como parte de las funciones sustantivas de la docencia, la investigación y en la actualidad ante la creciente demanda de aportar acciones de extensión social, dichas acciones, como lo señala Guillen (citado por Beltrán, 2014), deben estar respaldadas por la búsqueda de la promoción, la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano integral.

La universidad pública que es objeto de estudio de esta investigación forma parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración A.C. (ANFECA). Una agrupación integrada por instituciones públicas y privadas del área contable y administrativa que desde su fundación ha buscado el trabajo colaborativo entre sus asociados e implementado estrategias que promuevan el desarrollo académico, pero en la actualidad también el desarrollo social de las instituciones afiliadas.

Dentro de esta asociación se crea la coordinación de Responsabilidad Social Universitaria, con la finalidad de promover la ética y calidad académica del desempeño de las escuelas y facultades que ejercen una gestión responsable, por esta razón, de manera anual, convocan a la obtención del distintivo Responsabilidad Social Universitaria, el cual se cataloga como el resultado tangible que permite evidenciar el impacto en educación, generación del conocimiento, en prácticas

ambientales y sociales que cada institución afiliada adopta en búsqueda del desarrollo humano sostenible.

Como miembro de la ANFECA, la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero, en el año 2018 participa en la convocatoria para la obtención del distintivo de Responsabilidad Social Universitaria RSU, logrando con ello su aprobación por haber cubierto los requisitos necesarios en la evaluación; ya que para la obtención de este distintivo se revisan diversas áreas que van desde revisión de acciones en pro de tema ambiental, la equidad, y lo social.

A pesar de que la facultad, no cuente de manera formalizada con un departamento o área exclusiva de responsabilidad social, dentro de sus actividades académicas y de vinculación se promueven acciones en favor de la comunidad universitaria y la sociedad en general mismas en las que los estudiantes de posgrado participan para poder dar cumplimiento a esos requisitos.

### **Aspectos conceptuales sobre la satisfacción**

La satisfacción desde la perspectiva personal y profesional, es un referente en el grado en que las personas se consideran realizadas, por el logro de sus aspiraciones, el cumplimiento de su expectativas, lo que conlleva a un impacto positivo para la búsqueda de nuevas oportunidades, esta satisfacción considera factores intrínsecos como el logro y el reconocimiento y factores extrínsecos como es el entorno y las condiciones de trabajo, para con ello poder lograr la autorrealización (Maslow, 2007).

En los programas de posgrados la satisfacción se vincula con la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad del programa educativo, su pertinencia social y el apoyo recibido por parte de la institución en su proceso de formación, el grado de satisfacción puede estar correlacionado con una fuerte disposición de participación en las actividades relacionadas a la retribución social, esto principalmente cuando el estudiante asume que su formación ha sido integral y con sentido social, por lo cual esta satisfacción se convierte en un factor motivacional que permite fortalecer la responsabilidad social.

### **La colaboración como aspecto clave de la retribución social**

La colaboración se entiende como la capacidad de trabajar de manera conjunta, para el logro de los objetivos comunes de una institución o grupo de personas. En el ámbito educativo principalmente en los trabajos o actividades de retribución social de los programas de posgrados, la colaboración es un factor que toma una gran relevancia, ya que promueve la construcción de proyectos con impacto colectivo y social, tomando en cuenta los conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas, para beneficio de las necesidades de la comunidad.

Este aprendizaje colectivo se ve fortalecido principalmente por el trabajo colaborativo, el desarrollo de habilidades blandas y el manejo de redes de apoyo, lo que logran la sostenibilidad de las acciones de retribución (Zarpa & Herrera, 2024). Finalmente, en un entorno colaborativo se logra potencializar el liderazgo colectivo lo que permite reforzar el compromiso de retribuir a la sociedad el conocimiento adquirido.

## **Metodología**

El presente estudio se centra en analizar los factores asociados a la retribución social en los programas educativos mencionados. Por ello, se adoptó un enfoque metodológico cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal. Tiene carácter exploratorio, ya que, si bien el tema de retribución social se ha abordado en diferentes vertientes, como lo señala Zarpa & Herrera (2024) poca literatura considera al liderazgo, satisfacción y colaboración, como actividades identificadas por la SECIHTI. Con base en lo anterior, una prueba estadística podría determinar si las diferencias entre los grupos son significativas, lo cual sería una opción válida para el análisis (Blanca Et a., 2017).

Los datos se recolectaron mediante encuestas por un muestreo no probabilístico en el que los individuos accedieron a colaborar de manera voluntaria y con carácter anónimo; por tratarse de un muestreo a conveniencia, este fue dirigido hacia los estudiantes de posgrado. La muestra total consistió de 57 participantes conformado por 70% mujeres y el resto (30%) hombres. La distribución del instrumento fue elaborada con la herramienta Google formularios y se distribuyó a cuatro de estudiantes seleccionados aleatoriamente con la indicación que ellos compartieran la encuesta a sus compañeros de clase por medio de la aplicación móvil de WhatsApp. Se utilizó un diseño no experimental con un alcance correlacional para determinar las variables relacionadas (motivación y liderazgo). Sumado a esto, se empleó la escala de Likert de cinco alternativas, siendo 1 = totalmente de acuerdo, 2 = de acuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5 = total desacuerdo teniendo un total de 13 preguntas, con la intención de minimizar el agotamiento visual y el desinterés hacia las respuestas, a través de la técnica estadística mediante el Software SPSS, se efectuó el Análisis de Varianza (ANOVA) el cual se examinó la relación de la retribución social con las variables dependientes como lo es liderazgo, satisfacción y colaboración. Lo anterior con la finalidad de tener resultados claros que se presentan a continuación.



## Resultados

Cabe mencionar que el estadístico descriptivo hace referencia a los dos programas educativos de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero: Maestría en Dirección de Organizaciones y Maestría en Estudios Fiscales, en la tabla 18 se presenta los resultados de ANOVA que examina la relación entre la retribución social y tres variables dependientes: liderazgo, satisfacción y colaboración y en la tabla 19 se presentan los resultados de las comparaciones múltiples según niveles de retribución social de la prueba de Bonferroni.

**Tabla 18.** *Análisis de varianza (ANOVA) entre la retribución social y las variables dependientes*

		Suma de cuadrados	L	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Liderazgo</b>	Entre grupos	10,758	2	5,379	23,968	,000
	Dentro de grupos	12,119	4	,224		
	Total	22,877	6			
<b>Satisfacción</b>	Entre grupos	8,822	2	4,411	3,192	,000
	Dentro de grupos	18,056	4	,334		
	Total	26,877	6			
<b>Colaboración</b>	Entre grupos	4,972	2	2,486	4,929	,011
	Dentro de grupos	27,238	4	,504		
	Total	32,211	6			

En los tres casos se observa una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos, evidenciada por los valores de significancia (Sig.) inferiores a 0.05. En particular, la variable liderazgo muestra el valor F más alto ( $F = 23.968$ ;  $p = ,000$ ), lo que indica una diferencia considerable entre los grupos en cuanto a esta dimensión. La satisfacción también revela diferencias significativas ( $F = 13.192$ ;  $p = ,000$ ), aunque en menor medida. Por último, la variable colaboración presenta una F menor ( $F = 4.929$ ;  $p = ,011$ ), pero igualmente significativa. Estos resultados sugieren que la retribución social influye de manera significativa en las percepciones

de liderazgo, satisfacción y colaboración, siendo el liderazgo la dimensión más fuertemente asociada, como lo menciona Meza, (2021).

**Tabla 19.** Comparaciones múltiples por niveles de prueba de Bonferroni

Variable dependiente	(I) Retribución social	(J) Retribución social	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
<b>Liderazgo</b>	3,00	4,00	-,73810*	,20676	,002	-1,2490	,2272
		5,00	-1,66667*	,24968	,000	-2,2836	-1,0497
	4,00	3,00	,73810*	,20676	,002	,2272	1,2490
		5,00	-,92857*	,17401	,000	-,4986	1,3585
	5,00	3,00	1,66667*	,24968	,000	1,0497	2,2836
		4,00	,92857*	,17401	,000	,4986	1,3585
<b>Satisfacción</b>	3,00	4,00	-,83333*	,25236	,005	-1,4569	-,2098
		5,00	-1,55556*	,30476	,000	-2,3086	-,8025
	4,00	3,00	,83333*	,25236	,005	,2098	1,4569
		5,00	-,72222*	,21240	,004	-,1974	1,2470
	5,00	3,00	1,55556*	,30476	,000	,8025	2,3086
		4,00	,72222*	,21240	,004	,1974	1,2470
<b>Colaboración</b>	3,00	4,00	-,61905	,30996	,153	-1,3849	,1468
		5,00	-1,16667*	,37432	,009	-2,0915	-,2418
	4,00	3,00	,61905	,30996	,153	-,1468	1,3849
		5,00	-,54762	,26087	,121	-,0970	1,1922
	5,00	3,00	1,16667*	,37432	,009	,2418	2,0915
		4,00	,54762	,26087	,121	-,0970	1,1922

La tabla 19 muestra los resultados de la prueba de comparaciones múltiples de Bonferroni, utilizada para identificar entre qué niveles específicos de retribución social existen diferencias significativas en las variables liderazgo, satisfacción y colaboración. En concordancia con los resultados del ANOVA anterior, se observa que las diferencias son especialmente notorias en las variables liderazgo y satisfacción, donde todas las comparaciones entre los tres niveles de retribución (representados por los valores 3.00, 4.00 y 5.00) presentan diferencias de medias estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ). Por ejemplo, en liderazgo, la diferencia de medias entre el grupo con menor retribución (3.00) y el de mayor retribución (5.00) alcanza un valor de -1.66667 con un valor p de ,000, indicando que, a mayor retribución social, mayor percepción de liderazgo. Esta misma tendencia se mantiene en la variable satisfacción, donde la diferencia entre los niveles extremos es de -1.55556 ( $p = ,000$ ), también sugiriendo un incremento claro de satisfacción a medida que aumenta la retribución social. En cambio, en la variable colaboración, sólo la comparación entre los niveles 3.00 y 5.00 presenta una diferencia significativa ( $p = ,009$ ), mientras que las demás combinaciones no alcanzan significancia estadística. Esto indica que, si bien la colaboración también se ve influida por la retribución social, su sensibilidad a los cambios en esta variable es menor en comparación con liderazgo y satisfacción.

## Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación destacan cómo los estudiantes de posgrados y la retribución social influyen en la colaboración del liderazgo y la satisfacción. Se identificó una clara percepción sobre el liderazgo respecto a la motivación por lo que sería importante determinar estrategias fundamentadas hacia una formación integral con la finalidad de generar conciencia social, es decir, buscar el desempeño de los estudiantes de posgrado con respecto a la motivación para retribuir a la sociedad.

Al utilizar el ANOVA se examinaron las diferencias de las variables mencionadas, además representó la variabilidad de la retribución social, por lo que la comparación de los estudiantes de posgrado muestra mediciones para determinar la continuidad con estudios más profundos tomando en cuenta metodologías mixtas.

Es importante mencionar que al interpretar los resultados sobre la retribución social en los posgrados en la FCA el ANOVA, tomando en cuenta que fue un muestreo por conveniencia, depende de la calidad de los datos recabados, lo cual trajo como limitación la complicación de la interpretación de resultados con respecto al objetivo. Es decir, el análisis puede estar sujeto a sesgos debido a la muestra tomada por lo que es recomendable ampliar el estudio de forma separada por cada

programa educativo, así también el ampliar la dimensión de este tópico, incluyendo a los participantes de otros posgrados de la Universidad Autónoma de Guerrero.

Finalmente, se propone orientar a líneas de investigación sobre el humanismo y la gestión educativa con responsabilidad social, considerando estos elementos esenciales hacia el bien común con objetivos alineados a las políticas públicas vigentes.

### **Aplicaciones prácticas o futuras líneas de investigación**

Después de haber realizado análisis de los resultados obtenidos durante esta investigación se sugieren las siguientes aplicaciones prácticas y futuras líneas de investigación acorde al tema central.

#### **Aplicaciones prácticas:**

- La retribución social de los estudiantes de posgrado debe ser identificada por todos los beneficiarios de los estímulos que otorga la SECIHTI.
- Elaborar cronograma de actividades con la finalidad de dar seguimiento a las actividades de retribución social realizadas por los estudiantes de los programas de posgrados, de acuerdo a la línea de investigación del posgrado,
- Evaluar a través de los beneficiarios de la retribución social la calidad y los resultados de las estrategias implementadas.

#### **Futuras líneas de investigación:**

- Impacto de la retribución social en la empleabilidad de los egresados de posgrados de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- Retribución social como factor distintivo de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- Nuevo modelo educativo en formación de estudiantes de posgrado, enfocado hacia el fortalecimiento de la Responsabilidad Social Universitaria.
- La retribución social como factor de vinculación entre la universidad y la sociedad.

## **Referencias**

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. (s.f.). *Coordinación de Responsabilidad Social Universitaria*. <http://anfeca.unam.mx>

Beltrán, J., Iñigo, E., & Mata, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *La responsabilidad de las*

- universidades, el desafío de su continua transformación.*  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287214702975>
- Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R., & Bendayan, R. (2017). Datos no normales: ¿es el ANOVA una opción válida? *Psicothema*, 29(4), 552–557.  
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/16857>
- Chávez, M., Cortés, E., Cuahutle, Y., Lázaro, M., Pedraza, J., & Pérez, S. (2024). Perspectiva para la retribución social. En *Aproximaciones al concepto de retribución social* (Cap. 3).  
[https://www.ciisder.mx/images/libros/ciisder\\_perspectivas\\_y\\_experiencias\\_sobre\\_retribucion\\_social.pdf](https://www.ciisder.mx/images/libros/ciisder_perspectivas_y_experiencias_sobre_retribucion_social.pdf)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2021). Artículo 3° Derecho a la educación. <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-1-garantias-individuales/capitulo-1-derechos-humanos/articulo-3-derecho-educacion>
- Diario Oficial de la Federación. (2024). *Ley General de Educación Superior*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)
- Diario Oficial de la Federación. (2022). *Reglamento de becas para el fortalecimiento de la Comunidad de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación*.  
[https://secihti.mx/wp-content/uploads/bezas\\_posgrados/bezas\\_nacionales/guia\\_de\\_referencia/2023/Reglamento\\_Becas.pdf](https://secihti.mx/wp-content/uploads/bezas_posgrados/bezas_nacionales/guia_de_referencia/2023/Reglamento_Becas.pdf)
- Maslow, A.H. (2007). El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser. Editorial Kairós. Barcelona. Recuperado de:  
<https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/45120231129114444.pdf>
- Meza, R. E. (2021). Liderazgo humanista, ¿qué es y cómo ponerlo en práctica? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Liderazgo-humanista-Que-es-y-como-ponerlo-en-practica--20210923-0147.html>
- Morales, R. (2015). Análisis regional de la marginación en el estado de Guerrero, México. *Región y Sociedad*, 27(62), 137–163.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252015000200010](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200010)
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Organización de Estados Iberoamericanos. (2024). *Inclusión: Diálogos sobre equidad e inclusión*. <https://oei.int/oficinas/chile/programas/inclusion-y-equidad-educativa/>

Sánchez, E., & Torres, A. (2024). La retribución social de posgrados en México: un diálogo nacional. <https://comepo.org.mx/wp-content/uploads/2025/04/RetribucionSocial-030425.pdf>

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. (s.f.). *Anexo 1 de las actividades de retribución social*. [https://secihti.mx/wp-content/uploads/becas\\_posgrados/tramite\\_conclusion\\_beca/tramite\\_conclusion\\_beca/guia/Anexo1\\_Actividades\\_de\\_Retribucion\\_Social.pdf](https://secihti.mx/wp-content/uploads/becas_posgrados/tramite_conclusion_beca/tramite_conclusion_beca/guia/Anexo1_Actividades_de_Retribucion_Social.pdf)

Zarpa, M., & Herrera, F. (2024). Reconocimiento y apoyo a la retribución social de los estudios avanzados en la Universidad Autónoma del Estado de México. En *Retribución social de posgrados en México* (Cap. 1). <https://comepo.org.mx/wp-content/uploads/2025/04/RetribucionSocial-030425.pdf>