

Permanencia del personal académico en la Universidad de La Habana: la confiabilidad de los cuestionarios aplicados

Permanence of the academic staff at the University of Havana: the reliability of the applied questionnaires

Irina García Ojalvo^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-8000-8683>

José Luis Almuñás Rivero¹ <https://orcid.org/0000-0002-4768-6009>

almu@cepes.uh.cu

¹Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana. Cuba.

*Autor para la correspondencia. irina@cepes.uh.cu

RESUMEN

El personal académico juega un papel estratégico para contribuir a que las Instituciones de Educación Superior se consoliden como agentes decisivos para el desarrollo de los países. El objetivo de este artículo es analizar la confiabilidad de un cuestionario aplicado al personal académico de la Universidad de La Habana, con el fin de indagar sobre la situación actual que caracteriza la permanencia de su personal académico. La confiabilidad se valoró a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, como índice de consistencia interna de los indicadores que conformaron las cuatro dimensiones de la variable de investigación. Como resultado, se obtuvieron valores de confiabilidad alta para las dimensiones Compromiso Personal con la institución y Satisfacción en el Trabajo; muy alta, para la dimensión Organizacional y moderada, para la dimensión Contextual. Por lo que se considera que el cuestionario aplicado es adecuado para el estudio de la permanencia del personal académico.

Palabras clave: Instituciones de Educación Superior, Personal Académico, Confiabilidad, Alfa de Cronbach, Consistencia Interna

ABSTRACT

The academic staff plays a strategic role in contributing to the consolidation of Higher Education Institutions as decisive agents for the development of countries. The objective of this article is to analyze the reliability of a questionnaire administered to the academic staff of the University of Havana, in order to explore the current situation characterizing the retention of its academic staff. Reliability was assessed through Cronbach's Alpha Coefficient, as an index of internal consistency of the indicators that made up the four dimensions of the research variable. As a result, high reliability values were obtained for the dimensions of Personal Commitment to the institution and Job Satisfaction; very high for the Organizational dimension, and moderate for the Contextual dimension. Therefore, the questionnaire administered is considered suitable for the study of academic staff retention.

Keywords: Higher Education Institutions, Academic Staff, Reliability, Cronbach's Alpha, Internal Consistency

Recibido: 10/02/2025

Aceptado: 30/03/2025

INTRODUCCIÓN

En el escenario mundial actual, se visualiza a las Instituciones de Educación Superior (IES), como una de las organizaciones encargadas de disminuir la brecha para alcanzar el desarrollo de los países a partir de la formación de mejores profesionales, más comprometidos y dispuestos a trabajar por el bien común (UNESCO-IESALC, 2018). En este contexto, se resalta la necesidad de lograr una educación de calidad, inclusiva y equitativa que promueva oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y sea capaz además de asimilar el acelerado avance de la ciencia, la tecnología y la innovación que está revolucionado el conocimiento en la actualidad.

Para que las IES cumplan con su responsabilidad y compromiso social, se debe contar con un personal académico bien formado, competente e insertado en las dinámicas globales, regionales, nacionales, territoriales e institucionales de las demandas dinámicas del conocimiento y, en consecuencia, uno de los retos urgentes que deben enfrentar es lograr su permanencia, el mayor tiempo posible, con resultados productivos.

Cuba avanza, de manera paulatina, en los ajustes de su modelo económico, donde se ha puesto especial énfasis en la necesidad de implementar estrategias para lograr «una mejor utilización y aprovechamiento de la fuerza de trabajo disponible y asegurar la estabilidad, el completamiento y rejuvenecimiento del potencial humano de alta calificación» (Partido Comunista de Cuba, 2017, p. 24). Este objetivo incluye al sector educacional, y en particular, a la educación superior.

El papel estratégico del personal académico en las IES del Ministerio de Educación Superior (MES) ante los retos que comportan el desarrollo económico y social del país ha sido reconocido tanto en la Planificación Estratégica 2021-2021 (Ministerio de Educación Superior, 2016) y la Proyección Estratégica 2016-2021 (Ministerio de Educación Superior, 2022) como en la correspondiente al periodo 2022-2026. En ambos casos, se resaltó también la necesidad de elevar sus niveles de permanencia para contribuir al cumplimiento de la misión y visión de cada una de las IES adscritas y del MES. Este fenómeno educativo tiene una manifestación diferente en cada una de dichas instituciones.

La UH, como parte del sistema de educación superior cubano, realiza ingentes esfuerzos para satisfacer las crecientes demandas del entorno externo e interno, y lograr mantener la categoría de Excelencia, con un alto potencial humano fruto de una política exitosa de muchos años que le ha permitido apostar por una vía al crecimiento. No obstante, el tema de la permanencia de su personal académico continúa siendo un aspecto importante en la agenda de discusión, por los retos que comportan su desarrollo actual y futuro, ante el crecimiento de las demandas universitarias y una mayor calidad de los resultados que aporten beneficios para la sociedad.

En correspondencia con lo anterior, el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) de la UH, desarrolló una investigación con el objetivo de «diseñar una Estrategia orientada a elevar los niveles de permanencia del personal académico

tendiente a responder a las exigencias del desarrollo individual, institucional y de la educación superior cubana» (Almuiñas et al., 2023, p. 6), en el marco del proyecto “Contribuciones teóricas, metodológicas y prácticas al desarrollo de la gestión de la calidad en las IES del sistema MES”, del Programa Sectorial “Educación Superior y Desarrollo Sostenible”.

Como parte de esta investigación, se diseñó y aplicó una metodología para elaborar dicha Estrategia, donde se incluía como una de las etapas o fases, el análisis de la situación prevaleciente, desde una perspectiva cuantitativa (tendencias) y la realización de un trabajo de campo o empírico. En este último caso, se recurrió al aporte de las opiniones de diferentes actores universitarios (sujetos) integrantes del personal académico de la UH con vistas a poner de relieve una visión descriptiva y valorativa sobre diversos aspectos de interés para la investigación. Para obtener dicha información se aplicó, entre otras técnicas, un cuestionario que indagaba sobre aspectos relativos a las diferentes dimensiones e indicadores resultantes de la operacionalización de la variable principal “Permanencia del Personal Académico”. (Almuiñas et al., 2023).

Dicho cuestionario se diseñó sobre fundamentos científicos, donde se destacaron: los aspectos teóricos relacionados con la permanencia del personal académico, a partir de una revisión minuciosa de la bibliografía y la valoración de distintos instrumentos de medición, que posibilitaron la decisión sobre el tipo de instrumento y las escalas a aplicar.

Por otra parte, uno de los criterios que permiten modelar satisfactoriamente un cuestionario como medida de un constructo, es el estudio de confiabilidad, también llamada fiabilidad. Esta magnitud, que expresa también consistencia interna, se relaciona con el grado de congruencia con que un instrumento mide el atributo para el que está diseñado (Doval et al., 2023). En el caso de la variable Permanencia del Personal Académico, al ser una variable multidimensional, esta coherencia debe analizarse en cada una de las dimensiones en las que se estructura.

Y precisamente, el objetivo del presente trabajo es analizar la confiabilidad, vía Coeficiente Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), del cuestionario aplicado al personal académico de la UH en el marco de la referida investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación realizada es de tipo descriptiva, explicativa y propositiva. Mediante la aplicación de varios métodos teóricos de investigación y la búsqueda y sistematización de la literatura consultada procedente de diferentes fuentes primarias, se construyó el nivel teórico-conceptual que sustenta el importante papel del personal académico en las IES y la importancia de lograr altos niveles en su permanencia a partir del diseño e implementación de estrategias y acciones pertinentes. En este caso, se incluyó el concepto asumido por Castellanos y Almuíñas (2022), sobre Permanencia del Personal Académico como la «decisión voluntaria de mantenerse laborando en una IES, que compromete otras decisiones y elecciones individuales y organizacionales, como resultado de la configuración subjetiva de la relación del profesor/investigador (lo personal) con el trabajo específico, la organización y el entorno» (p. 155).

Las dimensiones de análisis de esta variable se identifican como Compromiso Personal con la Institución (con 8 indicadores), Satisfacción en el Trabajo (11 indicadores), Organizacional (Gestión del Personal Académico, con 35 indicadores) y Contextual (9 indicadores), las cuales están basadas en un enfoque humanista, determinado por el contexto histórico concreto en que se desarrolla cada sujeto (Puebla et al., 2022). Su operacionalización se concibe como una unidad, donde se integran características personales derivadas de su historia, particularidades de la organización donde se inserta y despliega su actividad, que generan los niveles de compromiso con ella y los rasgos que distinguen el contexto que condiciona el desempeño de los sujetos en ella.

El cuestionario se elaboró a través de afirmaciones a las que los sujetos encuestados (doctores -docentes e investigadores-, docentes no doctores, investigadores no doctores, recién graduados en preparación, profesores consultantes, profesores eméritos y jubilados reincorporados) debían expresar sus actitudes. De esta manera, dadas las características académicas de los sujetos, se diseñaron siete cuestionarios, con un conjunto de preguntas similares y otro grupo, ajustado a las particularidades propias de cada categoría. Esto permitió explorar diferentes sectores del personal académico, comúnmente diferenciados en informes, regulaciones, documentos oficiales, entre otros; y establecer distinciones precisas entre el personal encuestado, de acuerdo al status y/o rol asignado y asumido.

Todos los cuestionarios contaron con cuatro secciones: datos socio-demográficos, dimensión personal, dimensión organizacional y dimensión contextual y algunas preguntas mixtas y de respuestas abiertas. En cada uno de los mismos, se incorporó la pregunta: ¿En qué medida las siguientes afirmaciones inciden en su permanencia en la institución? Para responder los mismos, se contaba con cinco opciones: "En ninguna medida" (1), "En poca medida" (2), "En alguna medida" (3), "En gran medida" (4) y "Totalmente" (5). A partir de las respuestas emitidas (medición de actitudes), se pretendía identificar aquellos factores de mayor y menor influencia en la permanencia de los encuestados en la UH.

Se administraron dichos cuestionarios vía on-line con una pretensión original para que respondieran 757 participantes, correspondiente a la población total de profesores e investigadores de nueve (9) facultades y cuatro (4) centros de la UH, que representaban áreas con alto y bajo nivel de permanencia. El índice de respuestas obtenido fue alto (369 para un 49%), resultando superior al esperado (25%), lo que permite hablar en términos de tendencias de opinión. En consecuencia, se encuestaron 121 doctores, 104 docentes no doctores, 12 investigadores no doctores, 83 recién graduados en preparación, 14 profesores consultantes, 21 profesores eméritos y 14 jubilados reincorporados.

Para evaluar la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios se aplicó el análisis de consistencia interna a partir del Coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo en cuenta que este coeficiente es un reflejo de la variabilidad observada entre los individuos y que no puede ser atribuida a los errores de medida (Streiner, 2003). Además, se consideró la ventaja que ofrece el cálculo de dicho coeficiente, al requerir de una sola aplicación del instrumento de medición. Este coeficiente se mueve en el rango de valores de 0 a 1, donde 0 representa una fiabilidad nula o inexistente y 1 significa la fiabilidad total (Hernández-Sampieri et al., 2014) (Tavakol & Dennick, 2011). El análisis de los datos se realizó utilizando el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 18.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de confiabilidad empleando el Coeficiente Alfa de Cronbach se realizó para cada una de las dimensiones y cada una de las categorías de sujetos encuestados. No se consideró

analizar el coeficiente para la escala completa, dado el presupuesto de este método de no ser adecuado para escalas multidimensionales (Boateng et al., 2018).

En las dimensiones Compromiso Personal con la Institución y Satisfacción en el Trabajo se evidenciaron una alta consistencia interna para la mayoría de las categorías de sujetos (entre 0.738 y 0.922). En la Dimensión Organizacional, los valores del Coeficiente Alfa de Cronbach mostraron una consistencia interna muy alta (por encima de 0.9 en casi todos los casos), lo cual indicaría redundancia en los indicadores (Streiner, 2003); sin embargo, se coincide con Cho & Kim (2015), en que puede deberse al alto número de indicadores que componen esta dimensión. Por el contrario, la dimensión Contextual mostró una consistencia interna moderada (entre 0.649 y 0.790). No obstante, según Doval et al. (2023), en las primeras etapas de la investigación de validación del constructo, como es el caso, estos valores son aceptables. Esto indica que los elementos dentro de cada dimensión evalúan, de manera coherente, aspectos relevantes de las actitudes de los docentes e investigadores respecto a su permanencia en la institución y acreditan la confiabilidad del instrumento en cada caso (**Tabla 1**).

Dimensiones/ Sujetos	Doctores	Docentes no doctores	Investigadores no doctores	Recién graduados en	Profesores Consultantes	Profesores Eméritos	Jubilados reincorporados
Compromiso personal con la Institución	0.830	0.832	0.850	0.895	0.738	0.756	0.820
Satisfacción en el trabajo	0.877	0.864	0.833	0.922	0.877	0.785	0.743
Organizacional (Gestión del Personal Académico)	0.943	0.961	0.927	0.972	0.919	0.862	0.919
Contextual	0.655	0.667	0.649	0.790	0.689	0.677	0.771

Tabla 1. Coeficiente Alfa de Cronbach para cada dimensión de la variable y cada categoría de sujetos. Elaboración propia.

Al realizar un análisis más detallado de los resultados obtenidos del estudio de confiabilidad arrojados por el SPSS, se pudo observar que, en todos los casos, si alguno de los indicadores es eliminado, el Coeficiente Alfa de Cronbach no mejora sustancialmente. Por tanto, se consideran adecuados los indicadores valorados en cada dimensión (Tabla 2).

Dimensiones/ Sujetos	Doctores	Docentes no doctores	Investigadores no doctores	Recién graduados en	Profesores Consultantes	Profesores Eméritos	Jubilados reincorporados
Compromiso personal con la Institución	0.836	0.838	0.853	0.903	0.763	0.769	0.836
Satisfacción en el trabajo	0.879	0.861	0.857	0.918	0.876	0.796	0.752
Organizacional (Gestión del Personal Académico)	0.944	0.962	0.937	0.973	0.924	0.868	0.921
Contextual	0.661	0.685	0.689	0.797	0.740	0.671	0.794

Tabla 2. Coeficiente Alfa de Cronbach máximo si se elimina algún indicador del cuestionario. Elaboración propia.

La confiabilidad se refiere a la precisión o consistencia de la medición. Según Prieto & Delgado (2010), «se concibe como la consistencia o estabilidad de las medidas cuando el proceso de medición se repite» (p. 67); de esta manera, es una propiedad que valora la consistencia y precisión de la escala empleada. Es una medida hipotética, pues para observar el verdadero fenómeno, habría que aplicar un mismo cuestionario en diferentes momentos a los mismos sujetos, bajo las mismas condiciones internas y externas. Estas mediciones incluyen un error, que puede ser de carácter sistemático o de carácter aleatorio (Drost, 2011). Es importante tener en cuenta que la confiabilidad no es una propiedad absoluta del cuestionario, sino que está siempre referida a las respuestas obtenidas de una muestra concreta (Fan & Thompson, 2001).

El Coeficiente Alfa de Cronbach es una fórmula general para estimar la confiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los indicadores tiene más de dos valores (Cortina, 1993), por ejemplo, en una escala de actitudes con respuesta de tipo Likert, como es el caso del presente estudio. El Coeficiente Alfa de Cronbach expresa la consistencia interna a partir de la covariación entre los indicadores del cuestionario, de manera que cuanto mayor es la covariación, mayor puntuación alfa (Taber, 2017; Doval et al., 2023).

A pesar de la elevada popularidad de dicho coeficiente, algunos autores como Cortina (1993), Drost (2011) y Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020), señalan que el mismo puede subestimar o sobreestimar la confiabilidad del instrumento, por lo que hay que considerar la influencia del número de categorías de las respuestas a cada indicador, número de indicadores

del cuestionario y la multidimensionalidad del mismo, para una adecuada interpretación y utilización del coeficiente (Raykov & Marcoulides, 2019). En este sentido, Elosua Oriden y Zumbo (2008), apuntan diversos estudios que muestran cómo, en el caso de las escalas tipo Likert, los resultados son más legítimos cuando se dan cinco o más categorías de respuesta. Para darle un significado al valor numérico calculado, cabe destacar que no existe un criterio aceptado como adecuado por toda la comunidad científica (Hernández-Sampieri et al., 2014; Ruiz-Bolívar, 2013). Por otra parte, se necesita contextualizar los resultados de la medición, es decir, en qué escenario se está utilizando el instrumento en cuestión para interpretar y valorar adecuadamente el cálculo de la confiabilidad (Drost, 2011). Teniendo en cuenta estas apreciaciones, Boateng et al. (2018) y Tavakol y Dennick (2011) refieren estudios en los que se considera 0.7 como cota mínima para una confiabilidad adecuada y señalan que los valores muy cercanos a 1 pueden deberse a la presencia de indicadores redundantes que no proporcionan información relevante sobre los atributos que se intenta medir.

CONCLUSIONES

La estimación de la confiabilidad de un cuestionario con el objetivo de indagar en los elementos que, desde el contexto universitario y el entorno externo, favorecen la permanencia y el desarrollo del personal académico, ayuda a abordar esta importante problemática.

El cuestionario estuvo diseñado a partir de la definición teórica y operacional de la variable Permanencia del Personal Académico, enfocada en el proceso de gestión del personal académico y centrado en la relación persona-organización-contexto.

La confiabilidad del cuestionario fue analizada a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, en las cuatro dimensiones de análisis que lo estructuraron: las dimensiones Compromiso Personal con la Institución y Satisfacción en el trabajo mostraron una alta confiabilidad, la dimensión Organizacional reveló valores muy altos, mientras que la dimensión Contextual se manifestó con una confiabilidad moderada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almuiñas, J. L., Castellanos, A. V., Hernández, A., González, Y., Puebla, Y., Pichs, B.,
Rodríguez, J. J., García, I., Travieso, D., & Abelló, I. (2023). *Estrategia para la*

Revista Cubana de Educación Superior 44(2) 2025
ISSN 2518-2730 pp. 138-149

- permanencia del personal académico de la Universidad de La Habana*. Informe técnico del proyecto “Contribuciones teóricas, metodológicas y prácticas al desarrollo de la gestión de la calidad en las Instituciones de Educación Superior del sistema MES”. CEPES, Universidad de La Habana.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Front. Public Health*, 6:149.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Castellanos, A. V., & Almuñas, J. L. (2022). La permanencia del personal académico en las instituciones de educación superior: ejes de reflexión. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(Supl. 1) 149-167. Obtenido de <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2675>
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach’s Coefficient Alpha: Well Known but Poorly Understood. *Organizational Research Methods*, 18(2), 207-230.
doi:<https://doi.org/10.1177/1094428114555994>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104.
doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. doi:<https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Doval, E., Viladrich, C., & Angulo-Brunet, A. (2023). Coefficient Alpha: The Resistance of a Classic. *Psicothema*, 35(1), 05-20.
doi:<https://doi.org/10.7334/psicothema2022.321>
- Drost, E. A. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*, Vol.38, No.1. Obtenido de <https://www.erpjournal.net/wp-content/uploads/2020/02/ERPv38-1.-Drost-E.-2011.-Validity-and-Reliability-in-Social-Science-Research.pdf>
- Elosua Oliden, P., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, Vol. 20, nº 4, pp. 896-901. Obtenido de <https://www.psicothema.com/pdf/3572.pdf>

- Fan, X., & Thompson, B. (2001). Confidence Intervals for Effect Sizes: Confidence Intervals about Score Reliability Coefficients, Please: An EPM Guidelines Editorial. *Educational and Psychological Measurement*, 61(4), 517-531. doi: <https://doi.org/10.1177/0013164401614001>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. 6ta. Edición. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ministerio de Educación Superior (2016). Planificación Estratégica 2017 – 2021. Editorial Universitaria «Félix Varela», La Habana, Cuba. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0257-4314202000030000100000
- Ministerio de Educación Superior (2022). Proyecto Estratégico del Ministerio de Educación Superior 2022-2026. MES, La Habana, Cuba.
- Partido Comunista de Cuba (2017). *Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030. Propuesta de una Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos. 7mo. Congreso del PCC*. La Habana. Obtenido de <https://www.mep.gob.cu/sites/default/files/Documentos/Archivos/FOLLETO%20NDES%20FINAL%20est%20en%20planificaci%20n.pdf>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67–74. Obtenido de <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
- Puebla, Y., Hernández, A., & Castellanos, A. V. (2022). Permanencia del personal académico en las Instituciones de Educación Superior: elaboración de un cuestionario. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, Vol. 10, No. 2, págs 48 - 65. Obtenido de <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2254>
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2019). Thanks Coefficient Alpha, We Still Need You! *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 79(1) 200–210. doi:<https://doi.org/10.1177/0013164417725127>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*

Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 13(2), 1–13.

doi:<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Ruiz-Bolívar, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. Houston, Texas: DANAGA Training and Consulting. Obtenido de https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf?auto=download
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99–103.
doi:https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_18
- Taber, K. S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273 - 1296. Obtenido de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11165-016-9602-2.pdf>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2:53-55. doi:<https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- UNESCO-IESALC. (2018). *CRES 2018. Informe General*. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Córdoba, Argentina. Obtenido de <http://www.cres2018.unc.edu.ar/uploads/educacion-superior-desarrollo-sostenible.pdf>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses

Contribución de los autores

Irina García Ojalvo: Conceptualización, Investigación, Redacción, revisión y edición.

José Luis Almuñás Rivero: conceptualización Investigación, Redacción, revisión y edición