



Artículo de Investigación CI-02/2021<sup>a</sup>. Proyecto “Programa de Responsabilidad Social Universitaria ante COVID-19 para TecNM Campus Los Cabos” ❖ Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos, Méjico. ❖ Recibido: 23.06.2023. ❖ Aprobado versión final: 25.11.2023.  
JEL: I21, M14, J16, M54 ❖ pp. 55-74 ❖ doi: 10.33571/teuken.v14n23a4

## Gestión de género y sostenibilidad. Estudio de caso Ingeniería en Administración

Claudia Carolina Lacruhy E. - María Guadalupe Beltrán L.  
Virginia Berenice Niebla Z.

MÉJICO

**Resumen:** en este trabajo se analiza la percepción de género e integración de la Agenda 2030, en el programa de Ingeniería en Administración del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos. La metodología fue mixta con alcance exploratorio, y se aplicaron dos encuestas: a docentes (n=10) y a estudiantes (n= 146). Los resultados, en una escala Likert hasta 6, muestran que, en la percepción docente, la fortaleza fue el entorno laboral (promedio de 3,55) y el área de oportunidad fue la comunicación de acciones (2,7); en la percepción de estudiantes, la fortaleza fue el entorno universitario (promedio de 4,59) y el área de oportunidad fue la comunicación de acciones (4,32). En conclusión, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son ejes estratégicos institucionales que evidencian un esfuerzo en la reducción de brechas por género y la sostenibilidad en destino turístico.

**Palabras clave:** análisis de la educación; cultura corporativa; responsabilidad social corporativa; economía de género: no discriminación laboral, gestión laboral

### Gender and sustainability management. Management Engineering case study

**Abstract:** The study aimed to assess gender perception and the integration of the 2030 Agenda within the Engineering in Administration program at the Technological Institute of Higher Studies of Los Cabos. The study uses a mixed methodology with an exploratory scope; two surveys were applied to faculty (n=10) and another to students (n=146), utilizing a Likert scale of up to 6. Findings revealed that the work environment scored an average of 3.55 among faculty, while communication of actions presented an opportunity for improvement, averaging 2.7. Conversely, students rated the university environment highly at 4.59 on average, yet communication of actions scored lower at 4.32. In summary, the study underscores institutional commitment to gender equality and women's empowerment, striving to mitigate gender disparities and promote sustainability in tourist destinations.

**Keywords:** education analysis; corporate culture; corporate social responsibility; gender economics - non-discrimination in the workplace; labor management.



**Claudia Carolina Lacruhy** es Doctora en Ciencias Administrativas por el Instituto Universitario Veracruzano, IUUV; Magíster en Administración de Negocios por la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Profesora de Tiempo Completo en el Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos (San José del Cabo, Méjico). Miembro del SIN por CONAHCYT.

Contacto: claudiac.le@loscabos.tecnm.mx <https://orcid.org/0000-0003-4397-326X>



## Gestão do gênero e sustentabilidade. Estudo de caso Engenharia de Gestão

**Resumo:** neste estudo, analisa-se a percepção de gênero e a integração da Agenda 2030 no programa de Engenharia em Administração do Instituto Tecnológico de Estudos Superiores de Los Cabos. A metodologia adotada foi mista, com abordagem exploratória, e foram realizadas duas pesquisas: uma aos professores (n=10) e outra aos alunos (n=146). Os resultados, em uma escala Likert até 6, mostram que, na percepção dos professores, a força foi o ambiente de trabalho (média de 3,55) e a área de oportunidade foi a comunicação das ações (2,7); na percepção dos alunos, a força foi o ambiente universitário (média de 4,59) e a área de oportunidade foi a comunicação das ações (4,32). Em conclusão, a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são eixos estratégicos institucionais que demonstram um esforço para reduzir as lacunas de gênero e promover a sustentabilidade em destinos turísticos.

**Palavras-chave:** análise da educação; cultura empresarial; responsabilidade social das empresas; economia de gênero - não discriminação no trabalho; gestão do trabalho.

\*\*\*

### Introducción

**E**n 2020 se cumplieron 25 años de la primera conferencia sobre las mujeres realizada en Beijing. A pesar de los avances y la consolidación de los objetivos de 1995, sigue habiendo desiguales. La Organización de Naciones Unidas (ONU) Mujeres estableció compromisos con los Estados miembros, en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Es considerada la agenda integral para la transformación de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, con el objetivo de integrar a las mujeres en el sistema de reconocimiento y distribución de los diferentes niveles políticos (Reverter, 2021).

En la Agenda 2030 se prioriza este problema, con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 'Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas', al considerar que es un elemento fundamental para el fomento, la ejecución y la verificación de la participación social, económica y política de las mujeres para una sociedad con equidad de género (Monárrez, 2023).



**María Guadalupe Beltrán** es Licenciada en Informática, Maestra en Informática Administrativa y Doctora en Tecnología Educativa por el Centro Universitario Mar de Cortés. Es profesora del Tecnológico Nacional de México/ITES Los Cabos. Cuerpo Académico "Gestión, Tecnología y Desarrollo Sostenible".

Contacto: mariag.bl@loscabos.tecnm.mx <https://orcid.org/0000-0002-1602-9153>

**Virginia Berenice Niebla** es Doctora en Tecnología Educativa por el Centro Universitario Mar de Cortés. Subdirectora de Investigación y Posgrado de ITES Los Cabos. Profesora del Tecnológico Nacional de México/ITES Los Cabos. Cuerpo Académico "Gestión, Tecnología y Desarrollo Sostenible". Miembro del SNI por el CONAHCYT.

Contacto: virginiab.nz@loscabos.tecnm.mx

En las Instituciones de Educación Superior (IES), las profesoras universitarias no han estado exentas de desafíos en los ámbitos de la docencia, la investigación y la administración universitaria, particularmente en instituciones que históricamente han priorizado los intereses de sus homólogos masculinos (Astiz, 2021). Las IES, como generadoras de conocimientos, son primordiales para la sensibilización de la perspectiva de género y la sostenibilidad, en el marco de la responsabilidad social, ya que ello permitiría implementar una serie de programas que “minimicen o reflejen la ausencia de agravios desde la violencia familiar” (Candiotti *et al.*, 2022, p. 306), así como promover la inclusión de las mujeres en los ámbitos de su interés.

En estudios anteriores, se ha examinado cómo la vida de profesoras y profesores se ve altamente afectada cuando no existe un balance entre los tiempos designados al trabajo y los de la vida privada, lo que causa estrés crónico. Sin embargo, al revisar el estado del arte, es significativamente más mencionado que las mujeres en la academia son quienes tienen mayores dificultades para lograr este equilibrio, y esto se agravó en tiempos de pandemia.

En cuanto a las competencias de sostenibilidad y género, Cebrián *et al.* (2024) indican que, en la educación secundaria, la percepción de los propios estudiantes es buena en cuanto a las competencias para contribuir a la sostenibilidad en la vida cotidiana; sin embargo, identificaron que sí hay concepciones diferentes según el género en relación con el nivel de interés, preocupación e implicación social en problemas ambientales, pues las mujeres mostraron mayor predisposición para tratar temas de igualdad de oportunidades de aprendizaje y género, así como la ética y la justicia ambiental.

En Ecuador, las IES ofrecen alternativas de acción desde la vinculación con la sociedad, e impulsan el género como principio de igualdad entre hombres y mujeres para la contribución del desarrollo social (Useche *et al.*, 2022). También hay avances en IES mejicanas. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), desde la década de los años 70, ha avanzado con investigaciones y acciones; según explican Buquet *et al.* (2020), el género es un vector en la vida social, política y cultural. Esta institución, desde 2020, cuenta con una coordinación de igualdad de género.

Y la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) implementa, a través de su Sistema de Gestión de Calidad, las normas NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral, cuya finalidad es llevar a cabo iniciativas en las que se prevenga la violencia, se promueva la equidad de género en búsqueda de la igualdad en la comunidad universitaria, en todos sus ámbitos estudiantiles y laborales (UNAM, 2020; Secretaría de bienestar, 2018; Mendoza, 2021).

En la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), estos temas son relevantes, no solamente en relación con la incidencia en el ámbito de vinculación con otros sectores, sino también en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación o extensión, desde un enfoque institucional



que abarque aspectos de ética, clima laboral, aprendizaje, inclusión e igualdad entre géneros, en línea con la Agenda 2030 (García *et al.*, 2022).

El Tecnológico Nacional de México (TecNM) no tiene un programa de RSU o gestión de la Agenda 2030; sin embargo, se han identificado acciones en diversos tecnológicos del sistema, que abordan los ejes de la RSU y la Agenda 2030 (Lacruhy *et al.* (2022)). Y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos (ITES Los Cabos) no cuenta con un diagnóstico de Responsabilidad Social Universitaria, género y sostenibilidad, lo que es relevante al considerar que es la IES con mayor matrícula de la región. La percepción de gestión de género y la sostenibilidad en ITES Los Cabos representa una oportunidad de estudio, dada la necesidad de conocer cómo se abordan estos temas, al considerar su papel de agente de cambio en la formación de jóvenes profesionistas y su relación con el entorno.

De lo anterior, surgió el siguiente planteamiento del problema: ¿cuál es la percepción de género y cómo se lleva a cabo la integración de la Agenda 2030 en el programa de Ingeniería en Administración de ITES Los Cabos? El objetivo fue analizar la percepción de género e integración de la Agenda 2030 en el programa de Ingeniería en Administración del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos. Este artículo se compone de cinco apartados: además de este primero que contiene introducción, planteamiento del problema y objetivo de investigación, está el segundo apartado que es la metodología de investigación, el tercero que presenta el marco teórico, el cuarto, los resultados y, el quinto, las conclusiones.

## Metodología

La metodología es cualitativa con alcance exploratorio y descriptivo (Hernández y Mendoza, 2018), con un diseño de corte transversal. El estudio de caso intrínseco (Creswell, 2013), en el contexto del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos, en la división de Ingeniería en Administración.

### a) División de Ingeniería en Administración

La división de Ingeniería en Administración es gestionada por una líder, de perfil de Administración de Recursos Humanos, quien coordina a los docentes adscritos a este programa educativo. Se elaboró un cuestionario con preguntas abiertas, con el que se efectuó una entrevista semiestructurada. La información se analizó con una matriz de categorización de variables cualitativas (ver tabla 1).

**Tabla 1.** Variables, dimensiones, preguntas y tipo de análisis.

Variable	Dimensión	Pregunta	Tipo de análisis
Gestión Institucional	Liderazgo ante la comunidad	¿Considera que existe liderazgo de ITES Los Cabos en programas de apoyo a la comunidad?	Textual
	ODS	¿Tiene un plan estratégico académico de aporte a los ODS?	Textual
	Género	¿Cuál es la estrategia de gestión de género a nivel docente y estudiantil?	Textual

Fuente: elaboración propia.

#### b) Docentes

La plantilla docente de Ingeniería en Administración tiene una población de 28 docentes, entre quienes hay 16 mujeres (57%) que se distribuyen de la siguiente manera: 12 en ITES Los Cabos-Sede San José del Cabo y 4 en ITES Los Cabos-Sede Cabo San Lucas. La muestra fue aleatoria simple con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. Los criterios de selección fueron: 1) docentes mujeres de la división de Ingeniería en Administración, 2) vigentes en el semestre 2022-2, 3) interés de participar en el estudio. Al considerar lo anterior, solamente 10 docentes mujeres participaron en el estudio. El cuestionario se diseñó con 20 reactivos a partir de los criterios seleccionados de Vallaeys (2021), en relación con RSU y otros criterios aplicables. En la tabla 2 se describen las dimensiones, número y tipo de reactivos.

**Tabla 2.** Dimensiones, número y tipo de reactivos

Dimensiones	Número de reactivos	Tipo de reactivo
Perfil del docente	2	Escala de Likert
Entorno laboral	6	Escala de Likert
Comunicación de acciones	4	Escala de Likert
Equidad de género	4	Escala de Likert
Inclusión de ODS	4	Escala de Likert

Fuente: elaboración propia.

#### c) Estudiantes

La población se determinó por una muestra aleatoria simple al 95% de nivel de confianza y con 5% de margen de error. Los criterios de selección fueron: 1) estudiantes mujeres de Ingeniería en Administración, 2) inscritos en el semestre 2022-2, 3) interés de participar en el estudio. Con esto, la muestra fue 146 estudiantes. El cuestionario se diseñó con 21 reactivos a partir de los criterios seleccionados de Vallaeys (2021) en relación con RSU. En la tabla 3 se indican dimensiones, número y tipo de reactivos.

**Tabla 3.** Dimensiones, número y tipo de reactivos

Dimensiones	Número de reactivos	Tipo de reactivo
Perfil del estudiante	2	Dicotómicas
Entorno universitario	6	Escala de Likert
Equidad de género	5	Escala de Likert
Comunicación de acciones	4	Escala de Likert
Formación integral	4	Escala de Likert
Gestión ODS	7	Escala de Likert

Fuente: elaboración propia

Están estructuradas a partir de afirmaciones positivas en escala de Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) parcialmente en desacuerdo, (4) parcialmente de acuerdo, (5) de acuerdo, (6) totalmente de acuerdo. Para la interpretación de los resultados en relación con las acciones, se propone un semáforo con los criterios descritos en la tabla 4.

**Tabla 4.** Interpretación del semáforo

Semáforo	Escala de Likert	Significado
Rojo	1-2	Acciones iniciales
Amarillo	3-4	Acciones preventivas
Verde	5-6	Acciones concretas

Fuente: elaboración propia.

El análisis de datos cuantitativos se realizó por medio de estadística descriptiva utilizando la aplicación informática de Microsoft Excel, finalmente se integraron la discusión y reflexiones finales.

## Marco teórico

### *La Agenda 2030 en la gestión de género y sostenibilidad en las IES*

En el ámbito internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) ha establecido estrategias para la igualdad de género, en y a través de la educación, entre 2019-2025, para apoyar el empoderamiento de las niñas y mujeres; para ello, se centra en tres ejes: obtención de datos para formular políticas, planes y estrategias que se encaminen en la promoción de la igualdad de género a través de la educación, y la promoción de los derechos a través de marcos jurídicos y mejores prácticas para enseñar. En el contexto latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que el género cuenta con una agenda, pues desde hace cuarenta y cinco años se ha pretendido incorporar a las mujeres en la vida económica, social, cultural y económica. Los temas abordados a lo largo de los años se han propiciado a

partir de un diagnóstico que ha guiado la formulación de políticas públicas para mitigar la desigualdad, como la poca participación de las mujeres en procesos de democratización.

Para la implementación de la agenda 2030, se requiere la visión compartida y la participación de las organizaciones que intervienen en su aplicación: los países, organismos especializados, gobiernos locales y regionales, fondos y programas de la ONU, la sociedad civil, el sector productivo y el académico, quienes intervienen en la planeación de políticas públicas, la generación de acciones, a través de la coordinación y la cooperación interinstitucional (Ojeda, 2019).

Las IES juegan un papel fundamental en el logro de la Agenda 2030. Como tal, las universidades tienen la capacidad de formar en una disciplina específica, de generar conocimiento y brindar soluciones innovadoras para abordar los desafíos globales, por lo que se consideran como uno de los grandes actores que cuentan con amplio poder de convocatoria entre los diferentes sectores de la sociedad (Ordaz, 2020).

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) persigue que, a través de la gestión, las funciones sustantivas representen la persecución de objetivos basados en cuatro impactos educativos: la formación y el currículum, el impacto social, la generación de conocimiento, el ámbito laboral y ambiental (Valdivia y Vallejos, 2022); a esto se suma la ética, lo que implica que las universidades no sólo consideren su impacto ambiental y económico, sino también el social para propiciar el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida en las comunidades en las que se opera; pues, la sociedad actual no sólo persigue fines económicos, sino que también necesita hacer frente a los cambios de orden tecnológico, político, climático o de otra índole (Comoli *et al.*, 2021).

Uno de los desafíos sociales es la temática de género. En ese sentido, la universidad, en su práctica de responsabilidad social, es clave para el logro del objetivo 5: Igualdad de género, de la agenda 2030, una de cuyas metas es lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres y niñas combatiendo la desigualdad, la discriminación, la violencia y las pocas oportunidades en los diversos aspectos de la vida (Loteró, 2021).

Para lograr el ODS 5, es necesario que las universidades desarrollen estrategias y políticas que busquen erradicar los problemas relacionados con el género a través de un modelo de gestión institucional (GI); Zavaleta (2021) entiende que la gestión consta de varias dimensiones, como lo son: estrategias, políticas, prácticas directivas, eficiencia, eficacia, operatividad, objetivos, ambiente, cultura, tecnología, para las cuales se consideran las acciones necesarias para el logro de las metas establecidas. La implementación de la agenda 2030 requiere que la sociedad fortalezca las alianzas entre los diversos sectores. Su integración en la misión y visión implica compromiso, así como concientización y formación constante (Márquez *et al.*, 2020).



A lo largo de la historia, las mujeres han tenido que luchar para dejar el rol en el que se les relegaba a realizar labores domésticas, y pasar a elegir el rol que quieren desempeñar en la sociedad. Actualmente, se observan mujeres ostentando roles en diversos ámbitos que comúnmente eran reservados para los hombres. Hoy en día, cuentan con mayor participación en la política, el sector público y privado.

La equidad de género en las IES se observa en políticas, programas, acciones en las aulas a través de los contenidos temáticos (Mata-Santel, 2023) y la diversidad de abordaje de los problemas sociales; desde la experiencia de innovación docente aplicada en el contexto universitario, se abordan aspectos de sostenibilidad e interseccionalidad, así como la exploración de la percepción de estudiantes sobre temas de racismo, sexismo, cambio climático y salud.

Para Andrades *et al.* (2019, p. 142), la igualdad de género es “concebida como la imparcialidad de oportunidades y derechos tanto en mujeres como en hombres dentro del ámbito personal y público que brinden y garanticen a estos mismos la posibilidad de tener la vida que deseen”. Esto concuerda con lo que afirman Chen *et al.* (2020), quienes mencionan que la dimensión del género es un derecho humano fundamental, pues está directamente relacionada con el respeto a la dignidad humana, el desarrollo de talentos de todos los miembros de la sociedad y la creación de una cultura inclusiva y diversa.

## Resultados y discusión

### ***Gestión institucional de género y sostenibilidad***

Entre las principales buenas prácticas de la gestión institucional de ITES Los Cabos (2023), se encontraron las siguientes: comité de ética, Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No discriminación (SGIG), código de ética, encuesta de clima laboral, procedimiento de promoción, ascenso y permanencia, capacitación, lenguaje incluyente, accesibilidad, mecanismos de denuncias y política de gestión de igualdad laboral y no discriminación. Esto se debe a que forma parte del Tecnológico Nacional de México. Al realizar la aplicación de las entrevistas a la jefatura de división, se determinaron buenas prácticas de género y sostenibilidad de alcance interno.

Primero, en relación con género, la jefatura de división identificó acciones de equidad de género desde la formación de programas institucionales, tales como la igualdad de oportunidades para docentes y estudiantes. Sobre la distribución de la matrícula por género, señaló que, a pesar de ser una ingeniería, tienen mayor representación las mujeres en la matrícula. Lo anterior concuerda con Useche *et al.* (2022), cuando indican que la gestión universitaria es un escenario de género, la vinculación reorienta programas y proyectos en esta función sustantiva, para trabajar mancomunadamente

con las instituciones públicas y las organizaciones comunitarias para rehacer estrategias con respecto al género. En este sentido, la jefatura de división comentó: “el TecNM se ocupa del tema de género a través de la política de igualdad y no discriminación a nivel nacional”, como parte del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación que, en su política, manifiesta compromiso en materia de derechos humanos y el acceso igualitario de los estudiantes, durante los procesos de ingreso, permanencia y egreso, y el pleno ejercicio de derechos laborales, en el caso de la plantilla docente y administrativa.

Segundo, en relación con la sostenibilidad, desde la perspectiva de contenido temático y docencia, los proyectos de residencia y las prácticas abordan la Agenda 2030, y también se ha creado una asignatura de Desarrollo Sostenible. Desde la función de investigación, se llevan a cabo proyectos en líneas relacionadas con la gestión de ODS. Como parte de la gestión institucional, el instituto cuenta con certificaciones en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018 correspondientes al Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Gestión Ambiental y Sistema de Gestión de la Energía. Sobre el aspecto curricular, la entrevistada comentó, de manera general:

*Creo que, en las carreras, todas en su particularidad, con las actividades y proyectos que realizan, prácticas sobre todo, encajan en varios de los ODS que actualmente están definidos; en el caso de Ingeniería en Administración específicamente pues hemos detectado a través de análisis de los proyectos; [además] las asignaturas que están ya en el programa tocan este tipo de temas, en diversas asignaturas también se tocan y se les da este tipo de información.*

Por lo tanto, la división de Ingeniería en Administración presenta un enfoque orientado a la sustentabilidad, por ello aborda diversos ODS de la Agenda 2030. Lo anterior, concuerda con Rodríguez *et al.* (2019), en la revisión de literatura de universidades mejicanas, al indicar que las universidades son impulsoras relevantes para un comportamiento sostenible es el marco normativo, las competencias, y la presencia de una conciencia favorable; sin embargo, hay limitantes como la falta de competencias de acción, es decir, de aplicación del marco normativo.

Los retos y desafíos institucionales residen, en primera instancia, en que la comunidad esté enterada de lo que implica la gestión de los ODS, conocimiento de sus metas, por lo que la sensibilización sería importante. Por otro lado, que se planteen estrategias que permitan dar continuidad a los planteamientos realizados, hacer la difusión de las acciones relacionadas con las buenas prácticas y la medición que permita un mejor alcance en el tema. Un área de oportunidad sería el lanzamiento de iniciativas y programas que permitan convocar diversos actores: academia, industria y Estado para la cocreación de reflexiones, proyectos e iniciativas; como el caso de Hack4women en Chile, que convocó a diversos actores de la sociedad, en una iniciativa para la colaboración y reflexión de la brecha de género en STEM, lo

que permitió tener una mirada de la radiografía respecto a la temática de la inclusión de la mujeres en la ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (Costa *et al.*, 2022).

### **Percepción docente**

La percepción docente se analizó en cuatro dimensiones: entorno laboral, equidad de género y gestión de ODS, y comunicación de acciones. En el entorno laboral se analizaron aspectos claves relacionados con el ambiente de las profesoras cuando llevan a cabo sus actividades laborales; la principal fortaleza es la facilidad de acceso para el desarrollo personal y profesional de las profesoras con 3,9, sin embargo, la satisfacción del clima laboral es el área de oportunidad con 3.2, ambos indicadores en semáforo preventivo. Se encontró una discrepancia en la desviación estándar en clima laboral, facilidad de acceso para el desarrollo personal y profesional de las profesoras, beneficios profesionales es decir que las opiniones están relativamente dispersas (ver tabla 5).

**Tabla 5.** Entorno laboral

<b>Entorno laboral</b>	<b>Promedio</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Remuneración económica recibida	3,5	3,54	0,23
Beneficios sociales	3,5	3,54	0,26
Beneficios profesionales	3,5	3,21	0,63
Promoción de trabajo en equipo	3,7	3,13	0,62
Clima laboral	3,2	2,87	0,65
Facilidad de acceso para desarrollo personal y profesional de las profesoras	3,9	2,83	0,64

**Fuente:** elaboración propia.

En relación con el entorno laboral, Ibarra *et al.* (2020) determinaron que la Universidad Autónoma del Estado de Morelos “vive en un clima permanente de inseguridad sobre el futuro laboral, profesional y salarial, alimentado por rumores y versiones que circulan a diario por los pasillos de la institución” (p.16); de acuerdo con esto, las docentes del estudio consideraron que ese es el criterio que más afecta de ITES Los Cabos. Ahora bien, en el clima laboral, aun con las diferencias de criterios, se observó respeto mutuo entre las docentes de la división de Ingeniería en Administración, lo que concuerda con Bada *et al.* (2020) quienes explican que, en el clima organizacional, a pesar de la diversidad de opiniones y formas de pensamientos, existe un compromiso de los docentes con el respeto mutuo, en lo que se basan sus relaciones interpersonales.

En la tabla 6, se muestra que las docentes evalúan la lucha contra cualquier tipo de discriminación de manera positiva, la existencia de equidad de género y la promoción de esta en la vida laboral de la IES, con 3,3 en

semáforo amarillo, lo que es una percepción neutra. Sin embargo, el área de oportunidad es la transparencia y democracia en la elección de autoridades con 1,8, semáforo rojo en acciones iniciales. Gómez y Sánchez (2017) coinciden en que se deben invertir esfuerzos para que las relaciones entre iguales (igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) en la gestión educativa sea una norma.

**Tabla 6.** Equidad de género

Equidad de género	Promedio	Media	Desviación estándar
Existencia de equidad de género	3,3	2,78	0,81
Promoción de equidad de género en la vida laboral de la IES	3,3	2,64	0,96
Transparencia y democracia en la elección de las autoridades	1,8	2,70	1,04
Lucha contra cualquier tipo de discriminación	3,6	3,38	0,35

**Fuente:** elaboración propia.

En la tabla 7, se indican los niveles de gestión de ODS. Sobre las fortalezas, los docentes consideran que existe una correspondencia entre ODS y las materias de Ingeniería en Administración; en ambos casos, el semáforo está en amarillo. Sobre las acciones preventivas, la percepción es positiva, el área de oportunidad es la capacitación sobre los ODS. Los proyectos integradores desarrollan competencias y un aprendizaje significativo (el aprendizaje al servicio de la educación), y proponen y atienden a diversos ODS; por ejemplo, González-Alonso *et al.* (2022) identificaron casos de éxito en una universidad mejicana, donde “las intervenciones se centran en talleres de educación ambiental: capacitación para la producción de hortalizas, para el manejo de residuos sólidos y para la producción de estufas ecológicas dirigidas a mujeres” (p. 85). Lo anterior, muestra que, con la gestión de conocimiento, las planeaciones consideran los ODS y el impacto en la comunidad.

**Tabla 7.** Gestión de ODS

Gestión de ODS	Promedio	Media	Desviación estándar
Los estudiantes conocen los ODS	3,6	3,5	0,3
Capacitación sobre ODS	3,0	3,4	0,4
Inclusión de ODS en Ing. Administración	3,7	3,7	0,0
Correspondencia entre ODS y materias de Ing. Administración	3,8	3,8	0,0

**Fuente:** elaboración propia.

En la tabla 8 se muestra que la comunicación de acciones sobre género y sustentabilidad es clave para la gestión del conocimiento. Las docentes consideran una fortaleza la comunicación de la vida institucional con 3,1,

en semáforo amarillo. Se requieren acciones preventivas; sin embargo, el área de oportunidad es la comunicación de decisiones institucionales con 2,3, el resultado indica que el semáforo en esta dimensión se encuentra en rojo por lo que en cuestión de comunicación, la percepción refleja que se han realizado acciones iniciales. En relación con esto, Rojas y Guido (2021) explican que, en las IES, se requiere definir criterios, estrategias de comunicación, ajustar la estructura y nuevas formas laborales, personales y profesionales para todas las partes.

**Tabla 8.** Comunicación de acciones

Comunicación de acciones	Promedio	Media	Desviación estándar
Comunicación de decisiones institucionales relacionadas con el desarrollo profesional	2,3	2,65	0,41
Comunicación en la vida institucional	3,1	2,80	0,38
Nivel de coherencia entre principios y práctica en la IES	2,4	2,85	0,46
Congruencia de mensajes publicitarios institucionales	3	3,19	0,17

**Fuente:** elaboración propia.

### **Percepción de estudiantes**

La percepción de estudiantes se abordó en cinco dimensiones: entorno universitario, equidad de género, formación integral, gestión de los ODS y comunicación de acciones. Estas se describen a continuación.

En la tabla 9 se muestran los resultados de la percepción de estudiantes en la dimensión del entorno universitario. El aspecto mejor evaluado fue 'respeto profesor-estudiante' con 5,10, y el área de oportunidad fue 'participación con instancias gubernamentales' con 4,10. Es importante considerar que las desviaciones estándar relativamente bajas en todas las variables indican coherencia en las respuestas de los estudiantes. La participación institucional y la participación en instancias gubernamentales son claves para la gobernanza universitaria; si bien se observan superiores a otros indicadores, son áreas de oportunidad; sobre esto, Martínez y García (2022) afirman que se requiere "construir estrategias transversales orientadas a formular políticas públicas que involucren diferentes actores, mediante financiamiento y mayor impulso a la educación superior, sobre todo en las relaciones que ayuden a los jóvenes a adquirir experiencia, así como reformas habilidades, competencias y destrezas". (p. 104)

**Tabla 9.** Entorno universitario

Variables	Promedio	Media	Desviación estándar
Respeto y cordialidad entre el personal	4,78	4,57	0,33
Respeto profesor-estudiante	5,10	4,53	0,36
Comunicación institucional	4,48	4,47	0,23
Participación institucional	4,55	4,47	0,23
Participación en instancias gubernamentales	4,10	4,39	0,26
Satisfacción sobre libertad de expresión	4,53	4,43	0,22

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 10, referida a la fortaleza en la dimensión de equidad de género, se muestra que los estudiantes consideran que existe equidad para acceder a otros puestos (4,74); sin embargo, el área de oportunidad es la toma de decisiones de forma democrática, consensuada y equitativa. Lo anterior concuerda con Salinas (2018) en que los esfuerzos educativos “abren la mente” para afrontar diversas actitudes.

**Tabla 10.** Equidad de género

Equidad de género	Promedio	Media	Desviación estándar
Equidad para acceder a otros puestos	4,74	4,34	0,25
Acciones de la institución para erradicar la discriminación	4,47	4,25	0,16
Preparación de la institución para atender estudiantes con necesidades especiales	4,19	4,19	0,07
Procesos de elección de las autoridades democráticas y equitativos	4,28	4,17	0,09
Toma de decisiones de forma democrática, consensuada y equitativa	4,10	4,22	0,19

Fuente: elaboración propia

En la dimensión de formación integral, presentada en la tabla 11, el estudiante considera que una fortaleza es su formación integral (4,82); sin embargo, el área de oportunidad es la participación social en la resolución de problemas sociales a través de asignaturas (4,31); la desviación estándar es un indicador de coherencia de las opiniones de los estudiantes. La formación integral del ITES Los Cabos se sustenta en el Modelo Educativo para el Siglo XXI Tecnológico Nacional de México (2015), basado en formación y desarrollo de competencias profesionales.

**Tabla 11.** Formación Integral

Formación integral	Promedio	Media	Desviación estándar
Promoción de información sobre la ética y ciudadanía	4,74	4,57	0,24
Mi formación es integral	4,82	4,52	0,26
Motivación de acción ante injusticias sociales y económicas	4,45	4,49	0,21
Participación social en la resolución de problemas a través de cursos o asignaturas	4,31	4,54	0,21

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 12, dimensión de gestión de ODS, la fortaleza se basa en que los estudiantes consideran que tienen una formación práctica en cuanto al medio ambiente (4,73) y el área de oportunidad es la participación con distintas redes para el logro de ODS (4,25).

**Tabla 12.** Gestión de ODS

Gestión de ODS	Promedio	Media	Desviación estándar
Formación práctica en cuanto al medio ambiente	4,73	4,46	0,16
Información sobre los ODS	4,58	4,42	0,13
Mis cursos son pertinentes con las necesidades del entorno	4,51	4,39	0,11
La institución promueve la resolución de problemas sociales a través de la participación del estudiantado	4,33	4,36	0,10
Realizan actividades para desarrollar estrategias ante problemas de desarrollo, político y ambientales	4,48	4,37	0,12
Se toma en cuenta y se valora el voluntariado	4,39	4,32	0,10
Se participa con distintas redes para el logro de los ODS	4,25	4,25	0,00

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 13, la dimensión de comunicación de acciones, la fortaleza es “la promoción de información académica a grupos vulnerables” 4.47, sin embargo, consideran que “la comunicación organizacional efectiva la estudiante” un área de oportunidad con 4.09, los participantes muestran percepciones positivas en las categorías evaluadas, la baja desviación estándar es un indicador que sugiere que las opiniones consistentes, el semáforo refleja acciones preventivas.

**Tabla 13.** Comunicación de acciones

Comunicación de acciones	Promedio	Media	Desviación estándar
Nivel de coherencia entre principios y prácticas de la IES	4,22	4,31	0,20
Comunicación organizacional efectiva hacia el estudiante	4,09	4,34	0,23
Congruencia de mensajes publicitarios institucionales	4,49	4,56	0,15
Promoción de información académica a grupos vulnerables	4,47	4,67	0,18

Fuente: elaboración propia.

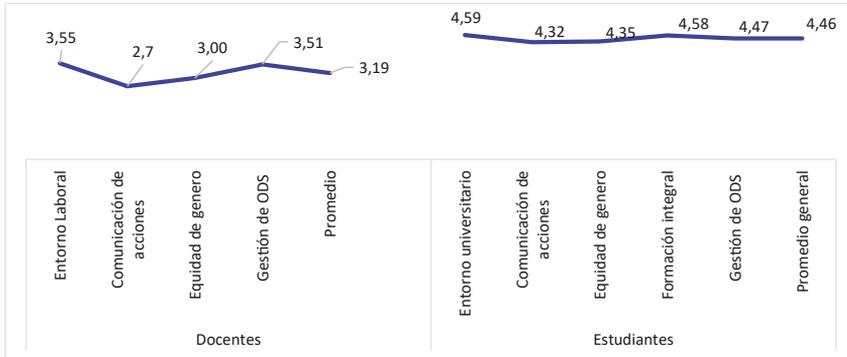
La comunicación de acciones es un elemento importante de gestión; López-Rodríguez *et al.* (2020) la plantean como una de las fases a seguir, en un modelo de alineación entre la RSU y los ODS, en el que se considera indispensable la evaluación, el seguimiento y la comunicación para asegurar la inclusión de acciones en las tareas cotidianas.

### ***Percepción de género y sostenibilidad de docentes y estudiantes mujeres***

En la figura 1 la percepción de docentes y estudiantes sobre la gestión de género y sostenibilidad. Según la percepción docentes mujeres, la fortaleza fue el entorno laboral, con 3,55, y el área de oportunidad la comunicación de acciones, con 2,7. La gestión de ODS (3,51) tiene una mayor presencia en comparación de equidad de género (3,0). No obstante, el promedio de las dimensiones está en 3,19, por lo tanto, el semáforo es amarillo con acciones preventivas. Desde la percepción de estudiantes, la principal fortaleza fue el entorno universitario, con 4,59, y las áreas de oportunidad fueron la comunicación de acciones (4,32), la gestión de sostenibilidad (4,47) y género (4,35); en ambos casos el semáforo fue amarillo (preventivo). El semáforo amarillo significa que existen aspectos a considerar en ambas variables, aunque se reconocen aspectos positivos. Es decir, existen acciones en género y sostenibilidad, siendo la segunda, desde la percepción docente y estudiantes con mayor implementación institucional.

Los estudiantes observan una percepción más positiva en cada uno de los criterios; sin embargo, coinciden con los docentes en las fortalezas (entorno laboral con 3,55 y el entorno universitario con 4,59, respectivamente) y el área de oportunidad (la comunicación de acciones con 2,7 y 4,32 respectivamente).



**Figura 1.** Percepción de gestión de género y sostenibilidad en docentes y estudiantes

Fuente: elaboración propia.

La universidad representa un lugar en el que es posible generar conocimiento, lo que depende de su filosofía y objetivos; para alcanzar la educación de calidad, deben articularse los ODS que consideran la igualdad y el género, como camino para mejorar la vida de la comunidad universitaria. Aunque las docentes han tenido una percepción más crítica que las estudiantes en relación con los temas de género y sostenibilidad, estos resultados brindan la posibilidad de integrar prácticas que realmente tengan un cambio en la vida de la colectividad institucional. Una “vida buena” para la comunidad universitaria es una vida que precisa comprender las diversas formas de cuidado que posibilitan el sostenimiento de la educación superior (Bonavitta *et al.*, p. 7).

## Conclusiones

La gestión institucional del ITES Los Cabos ha adquirido compromisos con la equidad de género y sostenibilidad mediante diversas prácticas y políticas, tales como la presencia del comité de ética, el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No discriminación y el establecimiento de un código de ética; lo que demuestra los esfuerzos por atender el bienestar de la comunidad. Con ello, se alinea a una instancia de mayor rango que es el TecNM, organismo al que se pertenece.

El estudio permitió tener un panorama de la percepción de la comunidad educativa sobre diversos aspectos institucionales; se determinaron fortalezas y áreas de oportunidad para una mejora continua de la gestión institucional de género y sostenibilidad. Desde la perspectiva de género, resaltan las acciones que promueven la igualdad desde la formación. En el caso de la Ingeniería en Administración, se reconoce la representación femenina en la carrera y la búsqueda de oportunidades para las docentes. También se reconoce la incorporación de los ODS en los procesos de formativos, de investigación y otras prácticas institucionales.

Los hallazgos en el programa de Ingeniería en Administración demostraron que es factible desarrollar estrategias en función de la percepción y necesidades de docentes, estudiantes e integrantes de la comunidad tecnológica desde el ámbito interno. En este programa, Final del formulario se observan acciones iniciales desde la percepción docente y estudiantil sobre gestión de género, y avances significativos en gestión de sostenibilidad. Sin embargo, aunque esto es positivo, también se identificaron aspectos de mejora como el clima laboral, la comunicación interna y la participación institucional.

El estudio muestra que hay limitaciones, reflejo del contexto de Ingeniería en Administración (carrera de mayor matrícula en la institución), para comprender el escenario completo; se requiere analizar las ocho carreras, lo que, en una línea de investigación futura, se podría analizar la gestión de género y sostenibilidad de la IES y, en el contexto externo, el de las instituciones de educación superior del municipio. Esta investigación representa un primer esfuerzo por proporcionar una radiografía del contexto del Programa de Ingeniería Administración desde la percepción institucional, docentes y Jefatura de división mujeres sobre género y sostenibilidad.

En conclusión, el estudio evidenció la realización de esfuerzos iniciales para reducir las brechas de género y sostenibilidad; sin embargo, coinciden docentes y estudiantes en que se requieren acciones concretas para una mayor reducción de brechas de género y contribución a la sostenibilidad del destino turístico de Los Cabos, Méjico.

\*\*\*

## Referencias bibliográficas

1. Andrades, N.; Palacio, A. y Blanco-Ariza, A. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140–148. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
2. Astiz, M. F. (2021). Política de género en la educación superior latinoamericana. Los desafíos que enfrentan las profesoras. *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 5(1), 97-107. DOI: 10.23870/marlas.337
3. Bada, O.; Salas, R.; Castillo, E.; Arroyo, E.; Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>
4. Bonavitta, P., Trad, G. y Johnson, M. (2022). Educación y feminismos: prácticas extensionistas y comunicación transformadora. +E: *Revista de Extensión Universitaria*, 12(16). <https://doi.org/10.14409/extension.2022.16.Ene-Jun.e0009>
5. Buquet, A.; López, H. y Moreno, H. (2020). Relevancia de los estudios de género en las universidades. La creación de Centro de Investigaciones y Estudios de Género en la UNAM. *Perfiles educativos*, 42(167) 178-196. <https://doi.org/10.14482/INDES.30.1.303.661>

6. Candiotti, L.; Ludeña, D. y Ludeña, G. (2022). Violencia de género en Perú y la responsabilidad social universitaria. *Lex. Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas*, 5(17), 294-308. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v5i17.127>
7. Cebrián, G., Moraleta, Á., Olano, J. X., Boqué, A. y Prieto, J. (2024). Las competencias en sostenibilidad del alumnado de educación secundaria según el género. *Enseñanza de las Ciencias*, 42(1), 65-83. <https://doi.org/10.5565/rev/ensciencias.5948>
8. Chen, E.; Hernández, C. y Segura, O. (2020). La igualdad de género en las políticas públicas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible*, 5(2), 1-24. <https://doi.org/10.15359/peds.5-2.3>
9. Comoli, M.; Gelmini, L.; Minutiello, V. y Tettamanzi, P. (2021). University Social Responsibility: The Case of Italy. *Administrative Sciences*, 11(4). <http://dx.doi.org/10.3390/admsci11040124>
10. Costa-Lizama, G., San Martín, L.; Pinto, O. y Gatica, G. (2022). Hack4women: un paso hacia la equidad de género, *Texto Livre*, 15, 1-11. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.39348>
11. Creswell, J. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. SAGE
12. García, F.; Vega, R. y Vallaeys, F. (2022). Ética, Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social desde la docencia en instituciones de educación superior latinoamericanas. *Emerging Trends in Education*, 4(8), 48-61 74-92. <https://doi.org/10.19136/etie.a4n8A.4729>
13. Gómez, I. y Sánchez, P. (2017). Formación del profesorado en cuestiones de género. *Revista de Comunicación SEECI*, (43), 53-68. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.43.53-68>
14. González-Alonso, F., Ochoa-Cervantes A., y Guzón-Nestar, J. (2022). Aprendizaje servicio en educación superior entre España y Méjico. Hacia los ODS. *Alteridad*, (17)1, 76-88. <https://doi.org/10.17163/alt.v17n1.2022.06>
15. Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: la rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. Mc Graw Hill
16. Ibarra, L.; Fonseca, C. y Santiago, R. (2020). La responsabilidad social universitaria. Misión e impactos sociales. *Sinéctica*, (54), 1-18 [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2020\)0054-011](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2020)0054-011)
17. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos. (2023). Gestión de igualdad. <https://www.itesloscabos.edu.mx/inicio/>
18. Lacruhy, C.; Niebla, V. y Beltrán, M. (2022). La Responsabilidad Social Universitaria en el Tecnológico Nacional de Méjico. *INNOVAITESCYT*, (9), 22-26. <https://www.itesloscabos.edu.mx/inicio/?r3d=innovaitescyt-no-9>
19. López-Rodríguez, M.; Lloret-Catalá, C. y Martínez-Usarralde, M. (2020). Los objetivos de desarrollo sostenible en el ámbito de la responsabilidad social universitaria. *Perspectivas*, 5(19), 55-67. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.5.19.2020.55-67>
20. Lotero, L. (2021). Conflictos socioeconómicos y ambientales derivados de la distribución ecológica en la Cuenca Carbonífera de la Sinifaná en Colombia. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 50(198). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2019.198.65857>

21. Mata-Santel, J. (2023). Representaciones visuales de estudiantes universitarias en medios impresos en Puebla, Méjico. *Zincografía*, 7(13). <https://doi.org/10.32870/zcr.v7i13.196>
22. Márquez, D.; Linares, D.; Hernández, E.; Rosa, y Márquez, L. (2020). Implementación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible desde un Centro de Estudios Universitario. *Mendive. Revista de Educación*, 18(2), 336-346. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1799>
23. Martínez, C. y García, I. (2022). Gobernanza universitaria y vinculación académica-empresarial en educación superior: áreas de ciencias agropecuarias en Sinaloa-Méjico. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 95-109. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38825>
24. Mendoza, M. A. (2021). Igualdad de género en la docencia, situación de universidades públicas en Argentina, Chile, España y Méjico. *Cambios y Permanencias*, 12(2), 475-515. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/12843>
25. Monárrez, C. (2023). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: "Igualdad de género", y el ecofeminismo: mecanismos de reconocimiento y empoderamiento. *InterNaciones*, 10(24), 165-182. <https://doi.org/10.32870/in.vi24.7234>
26. Ojeda, T. (2019). El rol estratégico de los gobiernos locales y regionales en la implementación de la Agenda 2030: experiencias desde la cooperación sur-sur y triangular. *Oasis*, (31), 9-29. <https://doi.org/10.18601/16577558.n31.03>
27. Ordaz, A. (2020). La responsabilidad social universitaria y los objetivos del desarrollo sostenible. *Revista Gestión y Estrategia*, (58), 43-54. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2020n58/Ordaz>
28. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019). Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2015. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127.locale=es>
29. Rodríguez, L.; Sánchez, M. y Briseño, A. (2019). Determinantes del comportamiento sostenible de las universidades del noreste de Méjico. Un análisis exploratorio. *Teuken Bidikay*, 11(16), 131-152. <https://doi.org/10.33571/teuken.v11n16a6>
30. Reverter-Bañón S. (2021). La igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 271-281. <https://doi.org/10.5209/infe.72331>
31. Rojas, E. y Guido, A. (2021), Comunicación y lenguaje: estrategias potenciales para las Instituciones de Educación Superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 40-47. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36487>
32. Salinas, C. (2018). Equidad de géneros como unidad de aprendizaje universidad. *Alteridad. Revista de Educación*, (13)2, 180-194. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2018.02>
33. Secretaría de bienestar. (2018). *Igualdad de género*. Gobierno de Méjico. <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-174139>
34. Tecnológico Nacional de México. (2015) *Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México*. <https://www.tecnm.mx/?vista=Normateca>

35. Universidad Autónoma Nacional de México [UNAM]. (2020). *Igualdad de género. Coordinación para la igualdad de género*. <https://coordinaciongenero.unam.mx/informacion-institucional-genero/>
36. Useche, M.; Reyes, J.; Ordoñez, M.; Aguirre, M. y Espinosa, E. (2022). Vinculación con la sociedad desde la perspectiva de género: un estudio en la universidad ecuatoriana. *Práxis Educativa*, 17, 1-21. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.17.19241.043>
37. Valdivia, J. y Vallejos, C. (2022). Gestión de la responsabilidad social universitaria en el logro de competencias de los docentes de la Universidad Nacional del Callao. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 34(2), 353-375. <https://doi.org/10.54674/ess.v34i2.518>
38. Vallaey, F. (2021). *Manual de Responsabilidad Social Universitaria. El modelo URSULA: estrategias, herramientas, indicadores*. Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA).
39. Zavaleta, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

Para citar  
este artículo:

**Lacruhy, C. C.; Beltrán, M. G.; Niebla, V. B.** (2024). Gestión de género y sostenibilidad. Estudio de caso Ingeniería en Administración, *Teuken Bidikay* 14(23), 55-74. doi: 10.33571/teuken.v14n23a4

E24A09-GE\* AMartínez

