

Capítulo 6. La influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias.

María Guadalupe Martínez Alba
Silvia Mata Zamores
Carlos Alberto García Munguía
José Ernesto Olvera González

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.6)

Resumen

Históricamente, las mujeres enfrentaron barreras en la educación superior, pero los movimientos feministas del siglo XIX lograron avances significativos. Este estudio utilizó encuestas en mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes, México para evaluar la relación entre la gestión del conocimiento, el empoderamiento y otros factores, como la maternidad. Los resultados muestran una correlación positiva entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento femenino. Además, el análisis de regresión indica que la maternidad también influye significativamente en este empoderamiento, contribuyendo con un 22.3% a la varianza explicada del modelo.

Palabras clave

Empoderamiento, Gestión del conocimiento, Mujeres, Universitarias

Introducción

A través de los años, las universidades han desempeñado un papel importante en el desarrollo de la sociedad (Arnové, 1980; Chatterton, 2000). Hoy en día, diversos autores se replantean el modificar el papel de las universidades para hacer frente a las nuevas exigencias de la sociedad actual (Moscardini, Strachan y Vlasova, 2022). Donde la universidad ahora se percibe como un medio para crear redes sociales entre amigos y colegas, un lugar para fomentar el respeto y la inclusión, así como aumentar la autoestima en cada uno de sus estudiantes (Tegmark, 2017).

Para ejemplificar dichos argumentos, basta con mirar hacia atrás en la historia de las mujeres y su participación en la educación superior, considerada hoy en día como un reflejo de la evolución social y cultural. En la Edad Media, las mujeres no tenían oportunidad de formarse profesionalmente; pues la educación superior era exclusivamente para los varones, específicamente aquellos de alta clase social. Sin embargo, en el siglo XIX se vivió un punto de inflexión en algunas universidades Europeas y de América del Norte con el florecimiento de los movimientos feministas. Para el año 1836 la Universidad de Londres accedió a que las mujeres presentaran exámenes, aunque eso no les permitirá acceder a un título universitario (Hufton, 1983).

Para el siglo XX se vivió un cambio al observarse una mayor participación de las mujeres en la educación superior; de modo que en algunos países europeos pudieron acceder a estudios de posgrado y doctorado (Schofer y Meyer, 2005). En el continente americano, en los Estados Unidos de América, la Ley de Educación Superior de 1965 y la Ley de Igualdad de Oportunidades Educativas de 1972 fueron esenciales para asegurar el acceso equitativo a la educación superior para las mujeres. En la actualidad, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para el año 2014 el 53% de los graduados en educación superior y posgrado fueron mujeres.

Revisión de la Literatura

Por lo que se refiere al acceso a la educación superior, esta está estrechamente relacionada con la gestión del conocimiento, como pieza fundamental para el desarrollo personal, profesional y social, así como para el avance de la sociedad hacia un futuro más innovador y sostenible (Quarchioni, Paternostro y Trovarelli, 2022). De manera que la gestión del conocimiento ha permitido que las mujeres logren su pleno potencial, desarrollen habilidades críticas, adquieran conocimientos especializados y mejoren su calidad de vida (Hernández y Atayde, 2021). Se puede señalar que la educación superior y la gestión del conocimiento se mantienen estrechamente vinculadas y se refuerzan entre sí (PNUD, 2022). Autores como Escorcía y Barros

(2020), aseguran que, mientras la educación superior proporciona las bases y herramientas necesarias para gestionar el conocimiento de manera efectiva, la gestión del conocimiento garantizará que las habilidades adquiridas se compartan y utilicen para el bien común.

En la actualidad, la gestión del conocimiento es definida como un proceso multidisciplinario que implica generar, guardar, compartir y gestionar el conocimiento de una organización y/o sociedad para lograr los objetivos de esta (Mirafzal, Wadhera y Stal-Le, 2023), logrando innovar y resolver problemáticas específicas a través del uso óptimo del conocimiento explícito y tácito (Garrick y Chan, 2017).

El empoderamiento femenino se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Ramme, 2019). Hoy en día, la Organización para las Naciones Unidas (ONU), lo define como el acceso a las mujeres a participar totalmente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica (ONU, 2011). De modo que, en la actualidad se puede asegurar que la gestión del conocimiento a través de la educación superior puede contribuir significativamente en el empoderamiento femenino (Al-Husseini, El Beltagi y Moizer, 2021).

Esta relación se ha observado en algunas investigaciones en las que se destaca como la educación y el acceso al conocimiento transforman la vida de varias mujeres, lo que les permite desempeñar roles más activos en la sociedad (Dill y Zambrana, 2020). Mejorando sus habilidades y competencias (Stromquist, 2006), fomentando el liderazgo femenino (O'Neil, Hopkins, y Bilimoria, 2008), generando redes de apoyo y mentoría (Brink y Stobbe, 2009), promocionando la investigación inclusiva (Morley, 2014) y mejorando su posición en la influencia política (Kabeer, 2005). Pues, como representantes de una gran parte de la población mundial, las mujeres pueden desempeñar funciones cruciales en la economía, la familia y la sociedad; lo que les permite ser incluidas y fortalecidas en todos los niveles de decisión y acción (Gil y de Samaniego, 2022). Siendo así que, el objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes, México.

Metodología

El diseño de la investigación es de tipo descriptiva y fue realizada en Aguascalientes, Aguascalientes, México.

Criterios de selección. Mujeres inscritas en la licenciatura de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Las participantes de esta investigación fue-

ron seleccionadas a partir de una muestra finita y mediante un muestreo aleatorio simple, asegurando que cada individuo de la población objetivo tuviera la misma probabilidad de ser elegida (Noor, Tajik y Golzar, 2022). Las participantes seleccionadas fueron informadas sobre el propósito de la investigación y el uso de la información recolectada. Se garantizó la confidencialidad y privacidad de sus respuestas para proteger su identidad

Zona de estudio: Se realizó en el estado de Aguascalientes, México durante el tercer trimestre de 2021, el estado contaba con 650,144 personas económicamente activas, de las cuales 9.3% correspondió a mujeres mayores de 50 años.

Tamaño de la muestra: Según estadísticas de DATA México en el año 2022 el Instituto Tecnológico de Aguascalientes contó con 1,738 estudiantes matriculados a la licenciatura de Ingeniería Industrial, donde 826 (47.5%) fueron mujeres. De modo que el cálculo del tamaño de la muestra se realizó con base a una población finita (Bodory et al., 2020). Considerando la información de DATA México (2022), con un nivel de confianza del 95%, una proporción esperada de 0.5 y un margen de error del 5% el tamaño de la muestra se determinó en 262 mujeres universitarias entrevistadas.

Instrumento de evaluación: Para la recolección de los datos, se elaboró como instrumento de medición una encuesta virtual con 51 reactivos y opciones de respuesta en la escala de Likert. Con fines prácticos dicha encuesta se realizó, de manera virtual mediante la plataforma Onlineencuestas®.

Análisis de los resultados: Una vez recabada la información, se realizó un análisis estadístico mediante el programa SPSS® (Statistical Package for Social Sciences) versión 27. Donde se llevó a cabo una prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk para confirmar la distribución de los datos y se verificó la homogeneidad de varianzas. Posteriormente se aplicó la prueba de correlación de Pearson para observar la relación lineal entre las variables de estudio, para después crear un modelo de regresión lineal múltiple para analizar el impacto de múltiples variables predictoras sobre la variable dependiente, y se evaluaron los coeficientes obtenidos para interpretar la magnitud y dirección de dichas relaciones. También se realizó un análisis de varianza (ANOVA) asociado a la regresión lineal múltiple para evaluar la significancia global del modelo y su capacidad explicativa.

Resultados

Resultados personales. Una vez realizadas las encuestas de manera virtual, se procedió a analizar la información de índole personal, cuyos resultados descriptivos se presentan en la Tabla 6.1.

Tabla 6.1

Estadística descriptiva de los datos personales.

Característica	
Edad	
18 - 25 años	249
26 - 30 años	10
más de 30 años	3
Total	262
Estado civil	
Soltera	246
Casada	5
Unión libre	9
Divorciada	2
Total	262
Maternidad	
Sin hijos	246
Con hijos	16
Total	262

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las mujeres encuestadas tenían entre 18 y 25 años (95.04%), con un estado civil como solteras (93.89%) y sin hijos (93.89%). Al considerar los resultados de esta investigación, donde el 6.11% de las encuestadas es madre, es importante mencionar que entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México ocupa el primer lugar en embarazos adolescentes con una tasa de fecundidad de 77 nacimientos por cada 1,000 mujeres de entre 15 y 19 años (INEGI, 2021). Específicamente en el estado de Aguascalientes, en el año 2022 estadísticas de la Secretaría de Salud registraron 97 partos en menores de 14 años, 3,789 en mujeres de entre 15 y 19 años y 6,383 en el grupo etario de entre 20 y 24 años; solo el 13.6% de las madres menores de edad manifestó continuar con sus estudios (ISSEA, 2022).

Resultados de correlación Gestión del conocimiento y Empoderamiento. Las pruebas normalidad se utilizan para determinar si en la distribución de datos sigue una distribución normal. Durante esta investigación inicialmente se consideraron tres variables: Gestión del conocimiento, Empoderamiento femenino e Innovación Social. Con los datos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de normalidad, los resultados se muestran en la Tabla 6.2.

Tabla 6.2*Pruebas de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento Femenino	.065	262	.200*	.989	262	.575
Gestión del conocimiento	.107	262	.006	.981	262	.142
Innovación social	.102	262	.010	.969	262	.016
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al análisis de normalidad se puede determinar que las variables Empoderamiento femenino $SW(262)=,989, p=,575$ y Gestión del conocimiento $SW(262)=,981, p=,142$ presentan un comportamiento normal según el estadístico Shapiro-Wilk. En contraposición de lo anterior, la variable Innovación social no presenta comportamiento normal $SW(262)=,969, p=,016$. Las inferencias descritas fueron realizadas considerando una hipótesis nula de normalidad a partir de un nivel de significancia de $p=,05$.

A su vez, las pruebas de homogeneidad de la varianza a través de un estadístico de Peten comprobar la hipótesis nula de que las muestras que se van a comparar proceden de una población con la misma varianza (Levene, 1960). Con los datos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de homogeneidad de varianzas, los resultados se muestran en la Tabla 6.3.

Tabla 6.3*Pruebas de homogeneidad de varianzas.*

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Empoderamiento Femenino	Se basa en la media	.013	1	100	.908
Gestión del conocimiento	Se basa en la media	3.781	1	100	.055
Innovación social	Se basa en la media	1.200	1	100	.276

Fuente: Elaboración propia.

A evaluar otro supuesto importante del comportamiento de los datos para cada variable, se pudo identificar que tanto Empoderamiento femenino $Levene(1,100)=,013, p=,908$, como Gestión del conocimiento $Levene(1,100)=3,781, p=,055$ e Innovación social $Levene(1,100)=1,200, p=,276$ presentan homocedasticidad. Lo anterior, se pudo concluir a partir de una hipótesis nula de igualdad de varianzas basada en la media de las variables a partir de un p-valor referente de .05.

Así mismo, la prueba de correlaciones es una técnica estadística para entender si existe una relación entre dos o más variables, específicamente la correlación de Pearson es un indicador de la fuerza con que las variables se vinculan. Con los datos obtenidos se procedió a realizar la correlación de Pearson, los resultados se muestran en la Tabla 6.4.

Tabla 6.4

Correlación de Pearson.

		Empoderamiento Femenino	Gestión del conocimiento	Innovación social
Empoderamiento Femenino	Correlación de Pearson	1	.430**	.068
	Sig. (bilateral)		.000	.492
	N	262	262	262
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	.430**	1	.097
	Sig. (bilateral)	.000		.330
	N	262	262	262
Innovación social	Correlación de Pearson	.068	.097	1
	Sig. (bilateral)	.492	.330	
	N	262	262	262

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Al determinar aquellas variables que mantienen un comportamiento normal, se pudo identificar que existe una correlación positiva y significativa entre el Empoderamiento femenino y la Gestión del conocimiento según el estadístico de Pearson ($R=.430, p=.000$). Por otra parte, se pudo encontrar que la innovación social no guarda correlación alguna con las variables mencionadas anteriormente.

Resultados de correlación Empoderamiento y Maternidad. Al considerar la relación ya existente y demostrable entre Gestión del conocimiento y Empoderamiento, se buscó complementar dicha relación con un estudio causal mediante una regresión lineal múltiple con una variable adicional que es Maternidad. En la Tabla 6.5 se muestran los resultados de modelo de regresión lineal múltiple.

Tabla 6.5*Modelo de regresión lineal múltiple b.*

Resumen del modelob										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio				
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.473a	.223	.208	.26537	.223	14.376	2	100	.000	1.966
a. Predictores: (Constante), Hijos, Gestión del conocimiento										
b. Variable dependiente: Empoderamiento Femenino										

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico indican que el Empoderamiento puede ser explicado a partir de la Gestión del conocimiento y la maternidad en un 22.3%. Siendo así un modelo que cumple con el supuesto de independencia de errores de Durbin-Watson el cual, debe estar entre 1.5 y 2.5 siendo para este caso DW=1.97. Posteriormente, se realizó un análisis de varianza (ANOVA), cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.6.

Tabla 6.6*Análisis de Varianza.*

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.025	5	1.012	14.376	.000b
	Residuo	7.042	257	.070		
	Total	9.067	262			

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la ANOVA asociada a la regresión lineal múltiple, se pudo establecer que el modelo propuesto a partir de la variable dependiente y sus predictores resulta ser significativo $F(2)=14,376, p<,001$. Posteriormente se procedió a llevar a cabo un análisis de coeficientes (Tabla 6.7).

Tabla 6.7

Coefficientes.

Coeficientesa									
		Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza		Estadísticas de colinealidad	
Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior	Tolerance	VIF
1 (Constante)	2.495	.251		9.927	.000	1.997	2.994		
Gestión del conocimiento	.173	.035	.432	4.907	.000	.103	.243	1.000	1.000
Maternidad	.248	.112	.196	2.220	.029	.026	.469	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Empoderamiento

Fuente: Elaboración propia.

El modelo de regresión lineal múltiple generado cumple con el criterio del Factor de Inflación de la Varianza VIF con el cual, se puede determinar la ausencia de colinealidad entre las variables independientes al ser un valor por debajo de 10 que en este caso es VIF=1. De acuerdo a los coeficientes del modelo se pudo determinar de igual manera que tanto Gestión del conocimiento ($p=.000$) como Maternidad ($p=.0029$) explican de manera significativa el comportamiento del empoderamiento femenino mediante la siguiente función de regresión lineal múltiple: $\text{Empoderamiento Femenino} = 2.495 + .173 * \text{Gestión del conocimiento} + .248 * \text{Maternidad}$

La relación anterior queda explicada de la siguiente manera, por cada unidad que puntúe la Gestión del conocimiento, el Empoderamiento aumentará en promedio .173 puntos. En el caso de la variable Maternidad con codificación 1=si y 2=no, se puede establecer que a medida que pasa del pensamiento de tener a no tener hijos en una unidad, el Empoderamiento promedio sería de .248 puntos. Para conocer que variables tienen más peso dentro del modelo para con la variable dependiente, los coeficientes Beta estandarizados indican que la Gestión del conocimiento es quien produce un mayor cambio en el Empoderamiento a partir de un Beta de .432 en comparación con el Beta estandarizado de Maternidad que es de .196.

Discusión

En la Figura 6.1 se observa que la línea de tendencia es positiva, lo que afirma que a medida que aumenta la gestión del conocimiento, también aumenta el empoderamiento femenino. Esta relación entre ambas variables es respaldada por literatura existente. Pues según estudios que a continuación se mencionan, una gestión efectiva del conocimiento puede proporcionar

a las mujeres mayores oportunidades de acceso a la información, formación y recursos para su desarrollo profesional y personal, así como su empoderamiento. Esto sin dejar de lado que el entorno familiar de las mujeres influye considerablemente a la hora de determinar su nivel de empoderamiento (Gopinath y Chitra, 2020).

De la misma manera, el acceso a la educación es un aspecto crucial para que exista esta correlación. Wang y Noe (2010), destacan que la formación en gestión del conocimiento a través de la alfabetización digital y el acceso a plataformas de aprendizaje contribuye al empoderamiento de las mujeres en educación media y media superior. Pues como asegura Kabeer (1999), el acceso a la información a través de una capacitación continua permite que las mujeres adquieran nuevos conocimientos y habilidades. Estos estudios respaldan los resultados de esta investigación, pues las mujeres encuestadas aseguran que al que participar en programas de capacitación dentro de la Institución, esto les asegura tener un mayor nivel de confianza en sus capacidades y habilidades laborales. En este sentido, son varias las investigaciones que corroboran la correlación de la gestión del conocimiento y el empoderamiento desde un enfoque laboral (Mohajan, 2017).

Según estadísticas de la ONU (2021), en los países donde se invierte en la capacitación y formación continua laboral de las mujeres, se ha observado una mayor participación femenina en empleos formales. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 asegura que las mujeres que tienen acceso a capacitación en programas de gestión del conocimiento tienen un 20% más de probabilidades de ascender a puestos gerenciales en comparación con aquellas que no tienen dicho acceso (OIT, 2022). De manera que esto sugiere que la gestión del conocimiento no solo mejora las competencias individuales de las mujeres, sino que promueve la equidad de género en las organizaciones.

En una investigación realizada por Suchitra y Gopinath (2020), estudiaron el papel de la gestión del conocimiento para el empoderamiento de las mujeres empresarias en Tiruchirappalli, India. Durante el estudio encuestaron 195 mujeres empresarias sobre temas de aspectos socioeconómicos, gestión del conocimiento y empoderamiento. Concluyendo que los factores socioeconómicos influyen en la gestión del conocimiento y mantienen un impacto notable en el proceso de empoderamiento de las mujeres. De la misma manera, Park (2016), asegura que, en regiones de Asia, las mujeres que participaron en talleres y cursos sobre gestión del conocimiento lograron crear redes de apoyo y acceder a recursos financieros con mayor facilidad. Así mismo Haghighi, Tabarsa y Kameli (2014), identificaron la relación significativa entre el proceso de gestión del conocimiento y el empoderamiento; asegurando que el empoderamiento tiene un impacto positivo en la creatividad y la producción (Liao, Chuang y To, 2011).

Mahboub et al., (2023), destacan que las mujeres que implementan efectivamente la gestión del conocimiento pueden obtener mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. De modo que la gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino puede ser considerado un recurso fundamental para la competitividad de la organización (Buitrago, 2017). Desde hace tiempo, una investigación realizada por Davenport y Prusak (1998), argumentaron que la capacidad para tomar decisiones informadas en un plano personal y laboral es un indicador crucial del empoderamiento femenino. Donde los investigadores aseguran que una gestión del conocimiento efectiva facilita estas romas de decisiones estratégicas al proporcionar información precisa y relevante en el momento ideal. Los resultados de esta investigación sugieren que las mujeres que utilizan herramientas de gestión de conocimiento pueden tener una mayor capacidad para tomar decisiones críticas, lo que puede reforzar su posición y autoridad en diversos contextos.

Sin embargo, a pesar de los beneficios observados, existen diversas barreras que limitan la efectividad de la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino. Los estudios de Von et al., (2000) destacan que las barreras culturales y estructurales, así como los roles de género tradicionales dentro y fuera de las organizaciones pueden ser un impedimento para que las mujeres accedan y utilicen plenamente los recursos de la gestión del conocimiento.

En cuanto a la correlación entre la variable maternidad y empoderamiento, estos resultados coinciden con los reportados por Wang, Meister y Gray, (2013) quienes aseguran que la gestión del conocimiento puede influir indirectamente en la decisión de no tener hijos al proporcionar a las mujeres las herramientas y recursos necesarios para tomar decisiones informadas sobre sus vidas personales y profesionales; sin la presión social de conformarse con roles tradicionales de género, incluyendo la maternidad. Pues como mencionan Madero et al., (2021) la vida de las mujeres que son madres por primera vez se ve intervenida de manera temporal en su trayectoria profesional y dar pauta a mayores situaciones de riesgo. Dicha investigación coincide con los resultados de Pérez et al., (2021) quienes, en un estudio transversal realizado en México, analizaron la relación entre factores de riesgo, recursos psicológicos, conductas problemas, sintomatología depresiva y conductas autolesivas en estudiantes universitarias con y sin hijos. Obteniendo como resultados que las mujeres estudiantes universitarias con hijos experimentan mayores situaciones de riesgo en comparación con las mujeres universitarias sin hijos.

Conclusiones

El estudio logró evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes; obteniendo como resultado una

correlación significativa entre ambas variables. Así mismo se observó que una adecuada gestión del conocimiento aumenta las oportunidades de acceso a información y capacitación, favoreciendo el empoderamiento femenino tanto en el ámbito académico como profesional. Sin embargo, la innovación social no mostró una correlación significativa con el empoderamiento, lo que sugiere que este aspecto debe investigarse más a fondo en contextos locales.

Una limitación del estudio fue la muestra restringida a mujeres universitarias, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otros sectores. Además, factores externos como las barreras culturales y los roles de género tradicionales podrían haber influido en los resultados. No obstante, este estudio subraya el impacto positivo de la gestión del conocimiento en el empoderamiento, destacando la importancia de promover políticas educativas y laborales que refuercen este proceso.

Referencias

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Arnove, R. F. (1980). Comparative education and world-systems analysis. *Comparative education review*, 24(1), 48-62. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/446090>
- Buitrago, R. (2017). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. *CICAG*, 14(2), 320-337. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430962>
- Chatterton, P. (2000). The cultural role of universities in the community: Revisiting the university—community debate. *Environment and planning A*, 32(1), 165-181. <https://doi.org/10.1068/a3243>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press. DOI:10.1145/348772.348775
- DATA México. (2022). Instituto Tecnológico De Aguascalientes <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/institution/instituto-tecnologico-de-aguascalientes>
- Dill, B. T., & Zambrana, R. E. (2020). Critical thinking about inequality: An emerging lens. In *Feminist theory reader* (pp. 108-116). Routledge. eBook ISBN9781003001201
- Escorcia Guzmán, J., & Barros Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

- Garrick, J., & Chan, A. (2017). Knowledge management and professional experience: the uneasy dynamics between tacit knowledge and performativity in organizations. *Journal of knowledge management*, 21(4), 872-884. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2017-0058>
- Gil, S., & de Samaniego, A. U. (2022). Importancia de los proyectos gubernamentales en el empoderamiento de las mujeres, año 2021. *Revista Semilla Científica*, (3), 344-366. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1095>
- Hernández-López, A. M., & Atayde-Manríquez, K. X. (2021). Gestión del conocimiento con perspectiva de género: una aproximación cualitativa al caso de las universidades mexicanas. [Knowledge management with a gender perspective: a qualitative approach to the case of Mexican universities]. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(5), 26-42. <https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2>
- Hufton, O. (1983). Women in History. Early Modern Europe. Past & Present, (101), 125-141. <https://www.jstor.org/stable/650672>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Mapas climatológicos, geográficos de México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/mapas/default.html?t=0150005000000000&ag=00>
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*, 30(3), 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Tegmark, M. 2017. *Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence*. New York: Alfred A. Knopf.
- Madero Zambrano, K., Del Toro Rubio, M., Vallejo Arias, S. L., & Ayala Jiménez, D. P. (2021). Género, empoderamiento y complejidad: un conflicto de la mujer en el contexto de la modernidad. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2), 85-96. <https://doi.org/10.15332/22563067.6421>
- Mahboub, A., Charghaoui, S., Ngandu, J., Belkadi, L., Touiri, H. A. F., Mabrouki, E., ... & Achour, F. Z. (2023). The Impact of Knowledge Management Practices on Job Satisfaction of Moroccan Employees: Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(8), 27. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=9059388>
- Mirafzal, M., Wadhera, P., & Stal-Le Cardinal, J. (2023). An exploration of knowledge management activities in multidisciplinary service design organizations. *Proceedings of the Design Society*, 3, 525-534. DOI: <https://doi.org/10.1017/pds.2023.53>
- Mohajan, H. (2017). The roles of knowledge management for the development of organizations. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/83038/>
- Moscardini, A. O., Strachan, R., & Vlasova, T. (2022). The role of universities in modern society. *Studies in Higher Education*, 47(4), 812-830. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807493>

- Noor, S., Tajik, O., & Golzar, J. (2022). Simple random sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 1(2), 78-82. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162982>
- Park, C. W. (2016). A study on the effect of entrepreneurship and self-Efficacy on knowledge management: Focusing on female CEO. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6), 11-26. <https://koreascience.kr/article/JAKO201619363528847.page>
- Pérez Padilla, M. D. L., Rivera Heredia, M. E., Esquivel Martínez, C., Quevedo Marín, M. D. C., & Torres Vázquez, V. (2021). Ser madre y estudiar en la universidad: recursos psicológicos, conductas problema y factores de riesgo. *Revista de psicología y educación*. Doi: <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 304-319. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Ramme, J. (2019). Exclusion Through Inclusion. Struggles Over the Scalar Regimes of Belonging Europe and the Family at the 1995 Fourth UN World Conference on Women and the Agency of (Polish) Women. *Frontiers in Sociology*, 4, 55. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00055>
- Rose, D. (2016). The public policy roots of women's increasing college degree attainment: The national defense education act of 1958 and the higher education act of 1965. *Studies in American Political Development*, 30(1), 62-93. <https://doi.org/10.1017/S0898588X1600002X>
- Schofer, E., & Meyer, J. W. (2005). The worldwide expansion of higher education in the twentieth century. *American sociological review*, 70(6), 898-920. <https://doi.org/10.1177/000312240507000602>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#home>
- Organización para las Naciones Unidas (ONU). (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/7/principios-para-empoderamiento>
- Organización para las Naciones Unidas Mujeres (ONU). (2021). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). REIMAGINANDO LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESTRATEGIA Y MARCO DE ACCIÓN 2022-2025. <https://cepcuyo.com/wp-content/uploads/2022/11/PNUD-Reimaginando-la-Gestion-del-Conocimiento-2022-2025.pdf>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2023/doc/resultados_enadid23.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Estadísticas a propósito del día mundial para la prevención del embarazo no planificado en adolescentes (datos nacionales). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Embarazos21.pdf
- Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes (ISSEA). (2022). Diagnóstico de Salud 2022 Aguascalientes. https://www.issea.gob.mx/Sed/2023/DIAGNOSTICO_SECTORIAL_DE_SALUD_AGUASCALIENTES_2022.pdf
- Haghighi, M. A., Tabarsa, G. A., & Kameli, B. (2014). Investigation the relationship between knowledge management processes and empowerment of human resources. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(2), 122-130.
- Liao, C., Chuang, S. H., & To, P. L. (2011). How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure. *Journal of business research*, 64(7), 728-736. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.08.001>
- Suchitra, K., & Gopinath, R. (2020). Influence of knowledge management on empowerment of women entrepreneurs in tiruchirappalli district. *International Journal of Management (IJM)*, 11(5). DOI: 10.34218/IJM.11.5.2020.167
- Gopinath, R., & Chitra, A. (2020). Business-Family Interface and the Capacity of Managing Challenges Faced by the Women Entrepreneurs of Informal Sector-A Relationship Study. *TEST Engineering and Management*, 83, 24905-24911. <http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/12216>
- Wang, Y., Meister, D. B., & Gray, P. H. (2013). Social influence and knowledge management systems use: Evidence from panel data. *MIS quarterly*, 299-313. <https://www.jstor.org/stable/43825947>