

<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2419>

Artículos científicos

La gestión del conocimiento y su relación con el empoderamiento de las mujeres universitarias

*Knowledge management and its relation to the empowerment of women
university students*

*Gestão do conhecimento e sua relação com o empoderamento das
mulheres universitárias*

María Guadalupe Martínez Alba

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, México

mtzalba@live.com.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3035-549X>

Carlos Alberto García Munguía

Universidad de Guanajuato, México

munguia.ca@ugto.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1645-9858>

Antonio de Jesús Meráz Jiménez

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

ajmeraz@correo.uaa.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6656-4392>

Silvia Mata Zamores

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

silvia.mata@edu.uaa.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9917-2691>

José Ernesto Olvera González

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, México

jose.og@pabellon.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2722-7809>

Alberto Margarito García Munguía

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

almagamu@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5450-3197>

*Autor de correspondencia

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento en mujeres universitarias, explorando los indicadores clave que los vinculan y evaluando el impacto de la maternidad como factor moderador. Las participantes fueron 262 mujeres estudiantes de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes. La investigación de tipo cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, se llevó a cabo mediante la aplicación virtual de un cuestionario con escala de Likert aplicado de manera virtual. Los datos fueron analizados con SPSS mediante pruebas de normalidad (Shapiro-Wilk), homogeneidad de varianza (Levene), correlación de Pearson y un modelo de regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento ($R=0.430$). El modelo de regresión explicó el 22.3% de la varianza del empoderamiento, identificando a la gestión del conocimiento como el predictor más relevante ($Beta=0.432$), seguido por la maternidad como predictor secundario ($Beta=0.196$). Se concluye que la gestión del conocimiento fomenta el liderazgo, la autonomía y las habilidades críticas en las mujeres universitarias, constituyéndose como un factor esencial para su empoderamiento. La maternidad, aunque influyente, puede limitar el acceso a procesos de empoderamiento, lo que subraya la necesidad de políticas institucionales inclusivas que equilibren responsabilidades personales y desarrollo académico.

Palabras clave: gestión del conocimiento; empoderamiento femenino; maternidad; estudiante universitaria.

Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between knowledge management and empowerment among university women, exploring the key indicators that link them and evaluating the impact of motherhood as a moderating factor. The participants were 262 female students of Industrial Engineering at the Instituto Tecnológico de Aguascalientes. The quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted through the virtual administration of Likert scale questionnaire. Data were analyzed using SPSS through normality tests (Shapiro-Wilk), homogeneity of variance (Levene), Pearson correlation and a multiple linear regression model. The results showed a positive and significant correlation between knowledge management and empowerment ($R=0.430$). The regression model explained 22.3% of the variance in empowerment, identifying knowledge management as the most relevant predictor ($Beta=0.432$), followed by motherhood as a secondary predictor ($Beta=0.196$). It is concluded that knowledge management fosters leadership, autonomy and critical thinking skills among university women, making it an essential factor in their empowerment. Motherhood, although influential, may hinder such access, underscoring the need for inclusive institutional policies that balance personal responsibilities with academic development.

Keywords: knowledge management; women's participation; motherhood; university student.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi analisar a relação entre gestão do conhecimento e empoderamento entre mulheres universitárias, explorando os principais indicadores que os vinculam e avaliando o impacto da maternidade como fator moderador. As participantes foram 262 estudantes de Engenharia Industrial do Instituto Tecnológico de Aguascalientes. A pesquisa quantitativa, não experimental, transversal e correlacional foi realizada por meio da aplicação virtual de um questionário em escala Likert. Os dados foram analisados com SPSS usando testes de normalidade (Shapiro-Wilk), homogeneidade de variância (Levene), correlação de Pearson e um modelo de regressão linear múltipla. Os resultados mostraram uma correlação positiva e significativa entre gestão do conhecimento e empoderamento ($R=0,430$). O modelo de regressão explicou 22,3% da variância do empoderamento, identificando a gestão do conhecimento como o preditor mais relevante ($Beta=0,432$),

seguido pela maternidade como preditor secundário (Beta=0,196). Conclui-se que a gestão do conhecimento fomenta a liderança, a autonomia e as habilidades críticas nas mulheres universitárias, constituindo-se em fator essencial para seu empoderamento. A maternidade, embora influente, pode limitar o acesso a processos de empoderamento, ressaltando a necessidade de políticas institucionais inclusivas que equilibrem as responsabilidades pessoais e o desenvolvimento acadêmico.

Palavras-chave: gestão do conhecimento; empoderamento feminino; maternidade; estudante universitário.

Fecha Recepción: Diciembre 2024

Fecha Aceptación: Mayo 2025

Introducción

A través de los años, las universidades han desempeñado un papel importante en el desarrollo de la sociedad (Chankseliani y McCowan, 2021; Chatterton, 2000). Hoy en día, 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). Actualmente, la universidad se percibe como un medio para crear redes sociales entre pares académicos y profesionales, un lugar para fomentar el respeto y la inclusión, así como aumentar la autoestima en cada uno de sus estudiantes a través de la socialización (Appleby et ál., 2022). En este contexto, las instituciones de educación superior se posicionan como agentes clave para la promoción de la gestión del conocimiento y el empoderamiento femenino, al ofrecer espacios que favorezcan el desarrollo académico, personal y profesional.

Para ejemplificar dichos argumentos, es posible observar retrospectivamente 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 (Du, Xiao y Zhao, 2021). En la Edad Media, las mujeres no tenían oportunidad de acceder a estudios universitarios, pues la educación superior era exclusivamente para los varones, específicamente aquellos de alta clase social. Solo aquellas mujeres de familias aristocráticas podían recibir educación privada desde sus hogares (Heward, 1996). 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 permitió acceder a un título universitario (Hufton, 1983).

Burstyn (1973), describe cómo, entre las décadas de 1870 y 1900, en Inglaterra, los que se oponían a la educación superior de las mujeres empezaron a explicar cómo la tensión mental afectaba al sistema reproductor femenino. Los oponentes se vieron libres para escribir descripciones contundentes de los peligros ginecológicos que aguardaban a las mujeres universitarias. Sin embargo, para 1878 y a pesar de este tipo de ideologías, la universidad de Londres otorgó el primer título universitario a una mujer, abriendo el camino al acceso femenino a la educación superior (McWilliams, 2013).

Para el siglo XX se evidenció un cambio mediante el aumento de la participación de las mujeres en la educación superior; de modo que en algunos países europeos pudieron acceder a estudios de posgrado y doctorado (Ruano, 2022). En el continente americano, en Estados Unidos, 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) en 2020 el 53% de los graduados en educación superior y posgrado fueron mujeres.

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; Kim y Celis, 2021). Gracias a estos procesos, muchas mujeres han logrado alcanzar su pleno potencial, desarrollar habilidades críticas, adquirir conocimientos especializados y mejoren su calidad de vida (Hernández y Atayde, 2021). Se puede señalar que la educación superior y los procesos de generación de conocimiento se mantienen estrechamente vinculadas y se refuerzan mutuamente (PNUD, 2022). Autores como Escorcia y Barros (2020) aseguran que, mientras la educación superior proporciona las bases y herramientas necesarias para una adecuada gestión del saber, su aprovechamiento efectivo permite 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, Wadhwa y Stalle, 2023), logrando innovar y resolver problemáticas específicas a través del uso óptimo del conocimiento explícito y tácito (Garrick y Chan, 2017). De manera que la gestión del conocimiento puede generarse a partir de una combinación de motivación, perseverancia,

deseo de superación y creatividad; animando a las personas a compartir experiencias, aprendizajes y buenas prácticas (Shafait et ál., 2021a; Shafait et ál., 2021b; Sokól y Figurska, 2021).

El empoderamiento femenino se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Liu, 2021). Hoy en día, la Organización para las Naciones Unidas (ONU), define como el acceso de las mujeres a la participación 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; Setini et ál., 2020).

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). Esto se traduce en una mejora de sus habilidades y competencias, fomentando el liderazgo femenino, generando redes de apoyo y mentoría, promocionando la investigación inclusiva y mejorando su posición en la influencia política (Valerio, 2022). 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).

Partiendo de este estado del arte sobre la gestión del conocimiento y el empoderamiento femenino surge la necesidad de plantearse las siguientes preguntas: ¿Cómo influye la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino en el contexto de las universidades? ¿La maternidad influye en el acceso y aprovechamiento de la gestión del conocimiento para el empoderamiento de las mujeres universitarias? Por lo tanto, en esta investigación se plantearon dos objetivos específicos:

1. Evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias.
2. Explorar la relación entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento mediante el análisis de indicadores clave asociados a ambos constructos.

Materiales y métodos

El diseño de esta investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, ya que el objetivo fue analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento de las mujeres universitarias sin manipular las variables y mediante una recolección puntual de datos en un solo momento temporal.

Participantes

Las participantes fueron estudiantes universitarias de la Licenciatura de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Las participantes de esta investigación fueron 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; Kapasa y Sakyi, 2020). 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.

Instrumentos

Para la recolección de los datos, se elaboró como instrumento de medición una encuesta virtual con cincuenta y un reactivos y opciones de respuesta en la escala de Likert con valores que oscilaron entre uno y cinco. En esta escala, el valor 1 representó “Totalmente en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “Indiferente”, 4 “De acuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y se diseñó específicamente para esta investigación, aunque se basó en categorías y enfoques teóricos previamente establecido en estudios sobre empoderamiento, gestión del conocimiento e innovación social.

La encuesta se organizó en las siguientes secciones:

- Datos personales (3 reactivos)
- Evaluación del empoderamiento femenino (33 reactivos)
- Gestión del conocimiento (7 reactivos)
- Innovación social (8 reactivos)

La aplicación se realizó el 8 de marzo de 2024, en el marco de las actividades educativas conmemorativas del “Día Internacional de la Mujer”. Con fines prácticos dicha encuesta se realizó de manera virtual mediante la plataforma Onlineencuestas®

Procedimiento

La zona de estudio fue el estado de Aguascalientes, México el cual cuenta con una población de 1 425 607 habitantes, de los cuales 728,924 son mujeres (INEGI, 2020). En el tercer trimestre de 2021, el estado contaba con 650,144 personas económicamente activas.

Para el tamaño de la muestra se consideraron estadísticas de DATA México, las cuales mencionan que 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 de manera manual con base en una población finita (Bodory et ál., 2020).

Para calcular el tamaño de la muestra en una población finita se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra

N es el tamaño de la población

Z es el valor de Z correspondiente al nivel de confianza deseado

p es la proporción esperada de la población que tiene la característica de interés

E es el margen de error

Considerando la información de DATA México (2022), con una población total (N) de 826 mujeres estudiantes, un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), una proporción esperada $p = 0.5$ (por desconocimiento del valor real), y un margen de error de $E = 0.05$ se aplicó la fórmula de la siguiente manera:

$$\frac{826 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{0.05^2 \cdot (826 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)} = 262.44$$

Dado que el tamaño de la muestra debe expresarse como un número entero, el valor obtenido se redondeó al número más cercano, obteniendo una muestra final de 262 participantes.

Se consideró que la confiabilidad y la validez de las distintas secciones de un cuestionario pueden ser evaluadas en un estudio específico (piloto) con una muestra menor (Hernández y Velasco, 2000). Así, durante el desarrollo de esta investigación, el instrumento

de medición fue aplicado de manera previa el veintisiete de febrero del 2024 a cinco mujeres universitarias.

Análisis de la información

Una vez recabada la información, se realizó un análisis estadístico mediante el programa SPSS® (Statistical Package for Social Sciences) versión 27. En primer lugar, se aplicó una prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk para confirmar la distribución de los datos (Shapiro y Wilk, 1965) y se verificó la homogeneidad de varianzas (Brown y Forsythe, 1974). Ambos supuestos fueron satisfechos, lo que permitió continuar con los análisis estadísticos. Posteriormente, se aplicó la prueba de correlación de Pearson con el propósito de observar la relación lineal entre las variables de estudio (Pearson, 1895).

A continuación, se creó un modelo de regresión lineal múltiple para analizar el efecto conjunto de múltiples variables predictoras sobre una variable dependiente, y se evaluaron los coeficientes obtenidos para interpretar la magnitud y dirección de dichas relaciones (Montgomery et ál., 2012). 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 (Fisher, 1925). Además de la normalidad y homogeneidad de varianzas, se comprobó el cumplimiento de otros supuestos esenciales para la regresión, tales como la linealidad, independencia de errores y homocedasticidad, lo cual validó la pertinencia del modelo empleado.

Resultados

Resultados personales

Tras la aplicación virtual de las encuestas, se analizó la información sociodemográfica de las participantes, cuyos resultados se presentan en Tabla 1.

Tabla 1. Estadística descriptiva de los datos personales

Característica		
Edad		
	n	%
18 – 25 años	249	95.03%
26 – 30 años	10	3.82%
Más de 30 años	3	1.15%
Total	262	100%
Estado civil		
Soltera	246	93.89%
Casada	5	1.91%
Unión libre	9	3.44%
Divorciada	2	0.76%
Total	262	100%
Maternidad		
Sin hijos	246	93.89%
Con hijos	16	6.11%
Total	262	100%

Fuente: Elaboración propia

El 93.89% de las encuestadas indicó estar soltera y no tener hijos. Esta coincidencia porcentual sugiere una posible correlación entre el estado civil y la decisión de posponer o no asumir la maternidad, lo cual podría estar influenciado por factores como el acceso a la educación superior, el desarrollo profesional o una mayor autonomía personal.

Resultados de correlación gestión del conocimiento y empoderamiento

Las pruebas de normalidad permiten determinar si los datos se ajustan a una distribución normal (Shapiro y Wilk, 1965). 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 siguiente tabla.

Tabla 2. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			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

*. Límite inferior de la significancia estimada.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Se encontró un comportamiento normal en 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 $p = .05$.

La prueba de homogeneidad de varianzas, mediante el estadístico de Levene, permitió comprobar la hipótesis nula de igualdad de varianzas (Brown y Forsythe, 1974). Con los datos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de homogeneidad de varianzas, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3. Pruebas de homogeneidad de varianzas

Pruebas de homogeneidad de varianzas					
		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Empoderamiento femenino	Se basa en la media	.013	1	262	.908
Gestión del conocimiento	Se basa en la media	3.781	1	262	.055
Innovación social	Se basa en la media	1.200	1	262	.276

Fuente: Elaboración propia

Al 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.

Asimismo, la correlación de Pearson permite analizar la intensidad de la relación entre dos variables continuas (Pearson, 1895). Con los datos obtenidos se procedió a realizar la correlación de Pearson, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 4. Correlación de Pearson

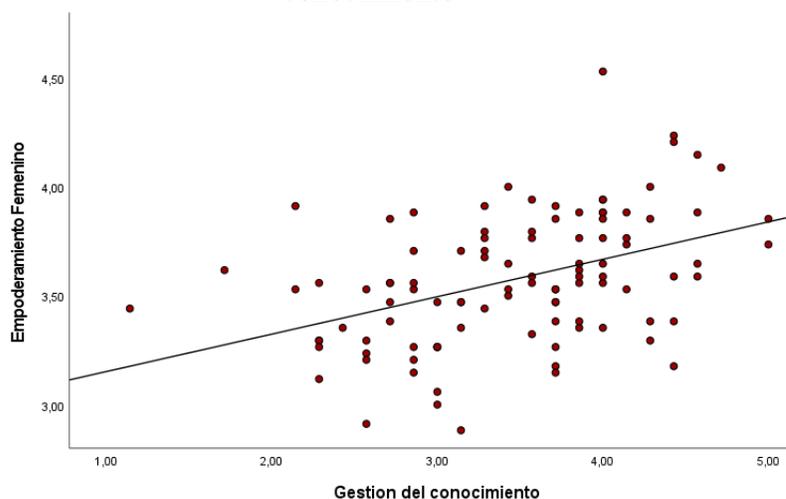
Correlaciones				
		Empoderamiento femenino	Gestión del conocimiento	Innovación social
Empoderamiento femenino	Correlación de Pearson	1	.430**	.068
	Sig. (bilateral)		.000	.492
	N	262	262	262
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	.430**	1	.097
	Sig. (bilateral)	.000		.330
	N	262	262	262
Innovación 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 la correlación positiva significativa ($r = .430$, $p < .001$) (Figura 1). Por otra parte, se pudo encontrar que la innovación social no guarda correlación alguna con las variables mencionadas anteriormente.

Figura 1. Diagrama de dispersión de empoderamiento femenino y gestión del conocimiento



Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se observa que la línea de tendencia es positiva, lo que indica que a mayor gestión del conocimiento, mayor empoderamiento femenino. Esta relación entre ambas variables es respaldada por literatura existente.

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 modelo explicativo mediante una regresión lineal múltiple con una variable adicional que es maternidad. En la siguiente tabla se muestran los resultados.

Tabla 5. Modelo de regresión lineal múltiple b

Resumen del modelo ^b										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	.473 ^a	.223	.208	.26537	.223	14.376	2	259	.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%. Lo que indica que el modelo 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 $DW = 1.97$, valor dentro del rango aceptable (1.5-2.5), lo que confirma independencia de errores. Posteriormente, se realizó un análisis de varianza (ANOVA), cuyos resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 6. Análisis de Varianza

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.025	2	1.012	14.376	.000 ^b
	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 $F(2,259) = 14.38$, $p < .001$. Posteriormente se procedió a llevar a cabo un análisis de coeficientes (Tabla 7).

Tabla 7. Coeficientes

Coeficientes ^a										
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza		Estadísticas de colinealidad	
		B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior	Tolerancia	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:

$$\text{Empoderamiento Femenino} = 2.495 + 0.173 * \text{Gestión del conocimiento} + 0.248 * \text{Maternidad}$$

La relación anterior queda explicada de la siguiente manera, por cada unidad que puntúe la gestión del conocimiento, el empoderamiento aumentará en promedio 0.173 puntos. En el caso de la variable maternidad (con hijos = 1, sin hijos = 2,) se puede establecer que al cambiar de tener hijos (1) a no tener hijos (2), se observa un incremento promedio de 0.248 puntos en el empoderamiento. 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 0.432 en comparación con el Beta estandarizado de maternidad que es de 0.196.

Discusión

Los resultados de esta investigación son congruentes con diversas estadísticas nacionales e internacionales sobre la maternidad y estado civil en mujeres jóvenes, en México, datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2023 mencionan que la población soltera representó 29.6% y en unión libre el 55%. Asimismo, aseguran que existe un promedio de 1.6 hijos por mujer (INEGI, 2023).

Por otro lado, 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, durante 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).

En contraste con estas cifras, el perfil sociodemográfico de las participantes en el presente estudio revela una tendencia diferenciada del 93.98% que se identificó soltera y sin hijos. Esta cifra resulta particularmente significativa, ya que sugiere una posible vinculación entre al acceso a la educación superior y la toma de decisiones informadas en torno a la maternidad y el proyecto de vida personal.

En este contexto, los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento, reafirmando así lo planteado en la introducción sobre el papel transformador de la educación superior y su vinculación con la transferencia de saberes. Según autores como Escorcía y Barros (2020), la educación superior proporciona las herramientas fundamentales para administrar el conocimiento de manera efectiva, mientras la gestión del conocimiento amplifica las capacidades individuales, promoviendo el bienestar colectivo.

Diversos estudios han sugerido que el empoderamiento femenino puede potenciarse significativamente mediante estrategias orientadas a una gestión del conocimiento más inclusiva y accesible. Entre las propuestas identificadas en la literatura destacan:

- La creación de redes de conocimiento intersectoriales (Marín et ál., 2021).
- La implementación de plataformas digitales de aprendizaje personalizado (Murtaza et ál., 2022).
- La promoción de la ciencia abierta y el acceso a datos (Corrales et ál., 2022; Singh et ál., 2021).

- El fortalecimiento de comunidades feministas (Lokot, 2021; Matsick et ál., 2021).
- Los incentivos para la producción y difusión del conocimiento femenino (Shahzad et ál., 2021).
- El fomento de la transparencia de conocimiento a nivel comunitario (Cvitanovic et ál., 2021).
- La adopción de modelos de aprendizaje basados en la experiencia y liderazgo transformacional (Jing et ál., 2022; Mahmud, 2022).

Estas aproximaciones teóricas se alinean con los hallazgos de esta investigación. Pues la correlación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento femenino refuerza la validez del modelo propuesto, al evidenciar que un acceso adecuado al conocimiento contribuye directamente al desarrollo de habilidades críticas, autonomía y liderazgo entre mujeres universitarias.

Asimismo, la literatura destaca que este proceso multidisciplinario que integra motivación, creatividad y deseo de superación (Jiang et ál, 2022; Mirafzal, Wadhera y Stal-Le, 2023; Shafai et ál., 2021), puede generar un impacto positivo en las mujeres al facilitar el empoderamiento. Este concepto, acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995), está estrechamente vinculado a la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en roles de liderazgo (Chance, 2022). Los resultados obtenidos reafirman dicha relación, ya que el modelo de regresión lineal múltiple revela que esta práctica orientada al manejo y aplicación del conocimiento explica de forma significativa el desarrollo de capacidades en las mujeres, con un impacto superior al de otras variables consideradas.

Diversos estudios respaldan esta afirmación. En particular, 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. Además, se reconoce que el entorno familiar también influye en el nivel de empoderamiento femenino (Gopinath y Chitra, 2020; Farag, 2020).

Por otra parte, 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 Chuang (2021), 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 manifestaron que su

participación en programas de capacitación institucional aumentó su confianza profesional.

Por consiguiente, son varias las investigaciones que corroboran la correlación de la gestión del conocimiento y el empoderamiento desde un enfoque laboral (Kumar, 2017). De hecho, 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. Asimismo, 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 contribuye no solo al desarrollo de 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 manera similar, 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 Saeid, Ali y Jamshid (2022), 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 (Setyaningrum, Kholid y Susilo, 2023; Gupta, 2021).

Por otro lado, Mahboub et ál., (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 (Banmairuoy, Kritjaroen y Homsombat, 2022). Desde hace tiempo, una investigación realizada por Davenport y Prusak (2000) argumentaron que la capacidad para tomar decisiones informadas en los ámbitos personal y laboral constituyen un indicador clave del empoderamiento femenino. Según estos autores, una gestión del conocimiento eficaz proporciona acceso oportuno a información precisa y relevante, lo que facilita la toma de

decisiones estratégicas. En este sentido, los resultados de la presente investigación sugieren que las mujeres que emplean herramientas asociadas con dicho proceso presentan una mayor habilidad para enfrentar situaciones complejas y tomas decisiones críticas.

A pesar de los beneficios observados, persisten diversas barreras que limitan la efectividad de la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino. Investigaciones previas de Hossain et ál., (2022) y Petersen et ál., (2022) han identificado que los obstáculos de índole cultural y estructural, así como la persistencia de roles de género tradicionales dentro y fuera de las organizaciones, restringen significativamente la participación activa de las mujeres en procesos de generación, acceso y aplicación del conocimiento. Estas barreras se agudizan particularmente en el caso de mujeres con hijos, quienes enfrentan la exigencia del cumplimiento de sus responsabilidades familiares y la dificultad de integrarse plenamente en contextos laborales y/o académicos.

En relación con estas barreras, esta investigación demostró que la variable maternidad también refleja cómo las responsabilidades personales pueden condicionar el acceso y uso del conocimiento. Esto coincide con los planteamientos de Dill y Zambrana (2020), quienes subrayan cómo el acceso al conocimiento transforma la vida de las mujeres al permitirles desempeñar roles más activos en la sociedad. Sin embargo, visto desde otro punto de vista, una posible interpretación discutida en la literatura es que estos resultados pueden coincidir con los reportados por Wang, Meister y Gray, (2013) quienes mencionan 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. En esta misma línea, Madero et ál., (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.

Dichos hallazgos son consistentes con los resultados de Pérez et ál., (2021) quienes, en un estudio transversal realizado en México, analizaron la relación entre factores de riesgo, recursos psicológicos, conductas problemáticas, sintomatología depresiva y conductas autolesivas en estudiantes universitarias con y sin hijos. Obteniendo como resultados que las mujeres estudiantes universitarias con hijos reportaron mayores factores de riesgo que aquellas sin hijos.

Por otra parte, los resultados de la variable innovación social, que no presentó correlación significativa con las otras variables del estudio, sugieren que el contexto académico podría no ser el espacio principal para el desarrollo de esta dimensión en relación con el empoderamiento. Este hallazgo contrasta con lo mencionado por autores como Garrick y Chan (2017), quienes destacan el potencial de la innovación social en la resolución de problemas específicos, dejando un área de oportunidad para investigaciones futuras. Esto sugiere que la innovación social podría requerir contextos no estrictamente académicos para manifestarse.

Finalmente, esta investigación reafirma que las universidades no solo son espacios de formación profesional, sino también centros que fomentan el respeto, la inclusión y la autoestima, como señalan diversos autores. La educación superior y la gestión del conocimiento, al actuar de manera conjunta, no solo contribuyen al empoderamiento individual de las mujeres, sino que también impulsan cambios sociales hacia una sociedad más equitativa e inclusiva, cumpliendo el papel que históricamente han desempeñado las universidades en el desarrollo social (Budur et ál., 2024; Ibarra, Reyna y Hernández, 2023; Quarchioni, Paternostro, y Trovarelli, 2022).

Desde esta perspectiva, al interpretar los resultados de esta investigación, se puede confirmar la relevancia de la gestión del conocimiento como un factor central en el empoderamiento femenino, mientras que se pone en evidencia las limitaciones y necesidades de grupos específicos, como las mujeres con hijos dentro del entorno universitario. Y desde este contexto se puede determinar que esta investigación tiene importantes implicaciones interdisciplinarias al integrar enfoques de la gestión del conocimiento, la equidad de género y la educación superior; pues los hallazgos pueden orientar a las instituciones educativas en el diseño de programas inclusivos que promuevan el acceso equitativo al conocimiento y el desarrollo de habilidades de liderazgo. En conjunto, estos resultados refuerzan el papel de la educación superior como eje de transformación social, particularmente para mujeres universitarias.

Conclusión

Los hallazgos confirman una relación significativa entre gestión del conocimiento y empoderamiento, cumpliendo con el propósito de esta investigación. En este sentido, la correlación de Pearson entre ambas variables demuestra una relación positiva y significativa entre ambas variables. Esto respalda los objetivos de evaluar ambos constructos, evidenciando que las universitarias perciben que, a mayor gestión del conocimiento se asocia con un mayor nivel de empoderamiento.

Por otro lado, la maternidad se identificó como un factor moderador relevante en este proceso, pues la baja proporción de mujeres con hijos (6.1%) refuerza la necesidad de explorar cómo este grupo puede enfrentar limitaciones adicionales en el acceso y aprovechamiento del conocimiento, el cual podría estar condicionado por las responsabilidades asociadas al cuidado infantil y a la vida familiar. Este resultado responde directamente a la segunda pregunta de investigación, evidenciando que las mujeres universitarias con hijos afectan su nivel de empoderamiento.

Futuras Lineas de investigación

Es necesario explorar en mayor profundidad cómo la maternidad influye en el acceso y aprovechamiento de la gestión del conocimiento, así como el empoderamiento femenino en diferentes etapas educativas, desde el nivel medio superior hasta los estudios de posgrado. Es importante considerar las particularidades de cada contexto académico. Resulta pertinente examinar, en primer lugar, las barreras culturales y estructurales que limitan la efectividad de la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino, especialmente en contextos rurales o en situación de vulnerabilidad.

Posteriormente, se vuelve relevante analizar la implementación y evaluación de estrategias institucionales inclusivas dirigidas a mujeres estudiantes y madres, lo que podría aportar evidencias sobre cómo equilibrar sus roles personales y académicos. Finalmente, es oportuno realizar estudios longitudinales que evalúen el impacto sostenido de la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino, así como comparaciones internacionales que identifiquen patrones comunes y mejores prácticas en diversos entornos socioculturales, contribuyendo al diseño de políticas públicas más efectivas e inclusivas.

Agradecimientos

Los autores agradecen la participación voluntaria de las mujeres universitarias que compartieron sus experiencias mediante el cuestionario, aportando significativamente al desarrollo de esta investigación.

Referencias

- Al-Husseini, S., El-Beltagi, I., y 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>
- Appleby, J. A., King, N., Saunders, K. E., Bast, A., Rivera, D., Byun, J., y Duffy, A. C. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on the experience and mental health of university students studying in Canada and the UK: a cross-sectional study. *BMJ open*, 12(1). DOI: [10.1136/bmjopen-2021-050187](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050187)
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., y Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Bodory, H., Camponovo, L., Huber, M., y Lechner, M. (2020). The finite sample performance of inference methods for propensity score matching and weighting estimators. *Journal of Business & Economic Statistics*, 38(1), 183-200. <https://doi.org/10.1080/07350015.2018.1476247>
- Brown, B., y Forsythe, A. (1974). Robust Tests for the Equality of Variances. *Journal of the American Statistical Association*, 69(346), 364-367. <https://doi.org/10.1080/01621459.1974.10482955>
- Budur, T., Abdullah, H., Rashid, C. A., y Demirer, H. (2024). The Connection Between Knowledge Management Processes and Sustainability at Higher Education Institutions. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-34. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01664-4>
- Burstyn, J. (1973). Education and sex: the medical case against higher education for women in England, 1870-1900. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 117(2), 79-89. <https://www.jstor.org/stable/986058>

- Chance, N. L. (2022). Resilient leadership: A phenomenological exploration into how black women in higher education leadership navigate cultural adversity. *Journal of Humanistic Psychology*, 62(1), 44-78. <https://doi.org/10.1177/00221678211003000>
- Chankseliani, M., y McCowan, T. (2021). Higher education and the sustainable development goals. *Higher Education*, 81(1), 1-8. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00652-w>
- 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>
- Chuang, S. (2021). The applications of constructivist learning theory and social learning theory on adult continuous development. *Performance Improvement*, 60(3), 6-14. <https://doi.org/10.1002/pfi.21963>
- Corrales-Garay, D., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., y Mora-Valentín, E. M. (2022). Understanding open data business models from innovation and knowledge management perspectives. *Business Process Management Journal*, 28(2), 532-554. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2021-0373>
- Cvitanovic, C., Shellock, R. J., Mackay, M., Van Putten, E. I., Karcher, D. B., Dickey-Collas, M., y Ballesteros, M. (2021). Strategies for building and managing ‘trust’ to enable knowledge exchange at the interface of environmental science and policy. *Environmental Science & Policy*, 123, 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2021.05.020>
- Davenport, T., y Prusak, L. (2000, 31 de agosto). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business Press. <https://ubiquity.acm.org/article.cfm?id=348775>
- DATA México. Instituto Tecnológico De Aguascalientes. Consultado el 27 de noviembre de 2024. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/institution/instituto-tecnologico-de-aguascalientes>
- Dill-Thornton, B., y Zambrana-Enid, R. (2020). *Critical thinking about inequality: An emerging lens. In Feminist theory reader*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003001201-14/critical-thinking-inequality-bonnie-thornton-dill-ruth-enid-zambrana>
- Du, H., Xiao, Y. y Zhao, L. (2021). Education and gender role attitudes. *J Popul Econ* 34, 475-513. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00793-3>
- Escorcía-Guzmán, J., y Barros-Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones

- de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 83-97. <https://doi.org/10.31876/rce.v26i3.33235>
- Farag-Alaqla, M. (2020). Impacts of Job Involvement and Knowledge Management Technology Mechanisms on the Relationship between Organizational Intelligence and Supporting Strategic Decision-Making. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11(16), 1-14. <http://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2020.318>
- Fisher, R. (1970). *Statistical methods for research workers. In Breakthroughs in statistics: Methodology and distribution.* Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-4380-9_6
- Garrick, J., y 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., y de Samaniego, A. (2022). Importancia de los proyectos gubernamentales en el empoderamiento de las mujeres, año 2021. *Revista Semilla Científica*, (3), 244-266. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1095>
- Gopinath, R., y 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>
- Gupta, M. (2021). Role of NGOs in women empowerment: case studies from Uttarakhand, India. *Journal of Enterprising communities: People and places in the Global Economy*, 15(1), 26-41. <https://doi.org/10.1108/JEC-04-2020-0066>
- Hernández-López, A., y Atayde-Manríquez, K. (2021). Gestión del conocimiento con perspectiva de género: una aproximación cualitativa al caso de las universidades mexicanas. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(5), 26-42. <https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2>
- Hernández-Bernardo, B., y Velasco-Mondragón, H. (2000). Encuestas transversales. *Salud Pública de México*, 42(5), 447-455. <https://www.scielosp.org/article/spm/2000.v42n5/447-455/>
- Heward, C. (2004). *Breaking Boundaries: Women in Higher Education* (Morley, L., y Walsh, V. ed.). Taylor & Francis. (Original publicado en 1996).

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED418637.pdf>

- Hossain-Billail, M., Nassar, S., Rahman, M. U., Dunay, A., e Illés, C. B. (2022). Exploring the mediating role of knowledge management practices to corporate sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 374, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133869>
- Hufton, O. (1983). Women in History. Early Modern Europe. *Past & Present*, (101), 125-141. <https://www.jstor.org/stable/650672>
- Ibarra-Cisneros, M. A., Reyna, J. B. V., y Hernández-Perlins, F. (2023). Interaction between knowledge management, intellectual capital and innovation in higher education institutions. *Education and Information Technologies*, 28(8), 9685-9708. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11563-x>
- Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes (ISSEA). (2022). *Diagnóstico de Salud 2022 Aguascalientes*. Consultado el 28 de noviembre de 2024. https://www.issea.gob.mx/Sed/2023/DIAGNOSTICO_SECTORIAL_DE_SALUD_AGUASCALIENTES_2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Mapas climatológicos, geográficos de México. Consultado el 25 de noviembre de 2024. <https://www.inegi.org.mx/app/mapas/default.html?t=0150005000000000&ag=00>
- 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)*. Consultado el 27 de noviembre de 2024. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Embarazos_21.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2023*. Consultado el 26 de noviembre de 2024. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2023/doc/resultados_enadid2_3.pdf
- Jiang, Y., Liao, J., Chen, J., Hu, Y., y Du, P. (2022). Motivation for users' knowledge-sharing behavior in virtual brand communities: a psychological ownership perspective. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 34(10), 2165-2183. <https://doi.org/10.1108/APJML-06-2021-0436>
- Jing, Z., Hou, Q., Zhang, Y., y Zhao, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. *Sustainability*, 14(11), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su14116739>

- Kapasa-Mweshi, G. K., y Sakyi, K. (2020). Application of sampling methods for the research design. *Archives of Business Review-Vol*, 8(11). 180-193. <https://doi.org/10.14738/abr.811.9042>
- Kim, J., y Celis, S. (2021). Gender Equity in STEM in Higher Education en *Women in STEM in Chilean higher education: Social movements and institutional Transformations* (01 ed., pp. 105-120). Routledge.
- Kumar-Mohajan, H. (2017). The roles of knowledge management for the development of organizations. *Journal of Scientific Achievements*, 2(2). 1-27. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83038/>
- Liu, P. (2021). Thinking Gender in the Age of the Beijing Consensus. *Feminist Studies*, 47(2), 341-371. <https://dx.doi.org/10.1353/fem.2021.0023>
- Lokot, M. (2021). Whose voices? Whose knowledge? A feminist analysis of the value of key informant interviews. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1-8. <https://doi.org/10.1177/1609406920948775>
- Madero-Zambrano, K., Del Toro-Rubio, M., Vallejo-Arias, S., y 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>
- Mahmud, A. (2022). Learning culture, trust culture and knowledge application: the mediating effect of transformational leadership. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2), 270-283. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2020-0003>
- Mahboub, A., Charghaoui, S., Ngandu, J., Belkadi, L., Touiri- Firdaouss, H., Mabrouki, E., Khatori, Y., y 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. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.2768>
- Marín-González, F., Senior-Naveda, A., Castro, M. N., González, A. I., y Chacín, A. J. P. (2021). Knowledge network for sustainable local development. *Sustainability*, 13(3), 1124. <https://doi.org/10.3390/su13031124>
- Matsick, J. L., Kruk, M., Oswald, F., y Palmer, L. (2021). Bridging feminist psychology and open science: Feminist tools and shared values inform best practices for science reform. *Psychology of Women Quarterly*, 45(4), 412-429. <https://doi.org/10.1177/03616843211026564>

- McWilliams-Tullberg, R. (2013). *Women and Degrees at Cambridge university, 1862 - 1897*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203402412-6/women-degrees-cambridge-university-1862-1897-rita-mcwilliams-tullberg>
- Mirafzal, M., Wadhwa, P., y Stal-Le-Cardinal, J. (2023). An exploration of knowledge management activities in multidisciplinary service design organizations. *Proceedings of the Design Society*, 3, 525-534. <https://doi.org/10.1017/pds.2023.53>
- Montgomery, D., Peck, A., y Vining, G. (2012). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons. <https://ocd.lcwu.edu.pk/cfiles/Statistics/Stat-503/IntroductiontoLinearRegressionAnalysisbyDouglasC.MontgomeryElizabethA.PeckG.GeoffreyViningz-lib.org.pdf>
- Moscardini, O., Strachan, R., y Vlasova, T. (2022). The role of universities in modern society. *Studies in Higher Education*, 47(4), 1-19. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807493>
- Murtaza, M., Ahmed, Y., Shamsi, J. A., Sherwani, F., y Usman, M. (2022). AI-based personalized e-learning systems: Issues, challenges, and solutions. *IEEE access*, 10, 81323-81342. doi:[10.1109/ACCESS.2022.3193938](https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3193938)
- Noor, S., Tajik, O., y Golzar, J. (2022). Simple random sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 1(2), 78-82. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162982>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023*. Consultado el 26 de noviembre de 2024. <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*. Consultado el 26 de noviembre de 2024. <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*. Consultado el 27 de noviembre de 2024. <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?* Consultado el 26 de noviembre de 2024.

<https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>

- Park-Cheol, 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>
- Pearson, K. (1895). Note on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the royal society of London*, 58(1), 240-242. <https://doi.org/10.1098/rspl.1895.0041>
- Pérez-Padilla, M., Rivera-Heredia, M., Esquivel-Martínez, C., Quevedo-Marín, M., y Torres-Vázquez, V. (2021). Ser madre y estudiar en la universidad: recursos psicológicos, conductas problema y factores de riesgo. *Revista de psicología y educación*, 16(1). 1-17. <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Petersen, Z., Jaca, A., Ginindza, T. G., Maseko, G., Takatshana, S., Ndlovu, P., y Moyo, S. (2022). Barriers to uptake of cervical cancer screening services in low-and-middle-income countries: a systematic review. *BMC women's health*, 22(1), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s12905-022-02043-y>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). *Reimaginando la gestión del conocimiento estrategia y marco de acción 2022-2025*. Consultado el 28 de noviembre de 2024. <https://cepcuyo.com/wp-content/uploads/2022/11/PNUD-Reimaginando-la-Gestion-del-Conocimiento-2022-2025.pdf>
- Quarchioni, S., Paternostro, S., y Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 1-16. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Ruano-Borbalan, J. C. (2022). Doctoral education from its medieval foundations to today's globalisation and standardisation. *European Journal of Education*, 57(3), 367-380. <https://doi.org/10.1111/ejed.12522>
- Saeid-Pourreza, M., Ali-Sarlak, M., y Jamshid, A. (2022). Investigating the relationship between knowledge management processes and factors affecting human resources empowerment. *Modiriat-E-Frda Journal*, 1, 31-60. <http://www.modiriyatfarda.ir/en/Article/26804/FullText>
- Setini, M., Yasa-Kerti, N., Supartha-Gede, I., Giantari-Ketut, I., y Rajiani-Ismi, I. (2020). The passway of women entrepreneurship: Starting from social capital with open innovation, through to knowledge sharing and innovative performance. *Journal of Open*

- Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 25.
<https://doi.org/10.3390/joitmc6020025>
- Setyaningrum-Purwani, R., Kholid-Nur, M., y Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs performance and green competitive advantage: The role of green creativity, business independence and green IT empowerment. *Sustainability*, 15(15), 12096.
<https://doi.org/10.3390/su151512096>
- Shafait, Z., Khan, M. A., Bilan, Y., y Oláh, J. (2021a). Modeling the mediating roles of self-directed learning and knowledge management processes between emotional intelligence and learning outcomes in higher education. *PloS one*, 16(7), 1-19.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255177>
- Shafait, Z., Yuming, Z., Meyer, N., y Sroka, W. (2021b). Emotional intelligence, knowledge management processes and creative performance: modelling the mediating role of self-directed learning in higher education. *Sustainability*, 13(5), 1-18.
<https://doi.org/10.3390/su13052933>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., y Appolloni, A. (2021). Does the interaction between the knowledge management process and sustainable development practices boost corporate green innovation?. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4206-4222. <https://doi.org/10.1002/bse.2865>
- Shapiro, S., y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3), 591-611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., y Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of business research*, 128, 788-798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Sokół, A., y Figurska, I. (2021). The importance of creative knowledge workers in creative organization. *Energies*, 14(1), 1-25. <https://doi.org/10.3390/es14206751>
- Suchitra, K., y Gopinath, R. (2020). Influence of knowledge management on empowerment of women entrepreneurs in tiruchirappalli district. *International Journal of Management (IJM)*, 11(5), 1790-1796.
https://www.researchgate.net/publication/355296933_Influence_of_Knowledge_Management_on_Empowerment_of_Women_Entrepreneurs_in_Tiruchirappalli_District
- Valerio, A. M. (2022). Supporting women leaders: Research-based directions for gender inclusion in organizations. *Consulting Psychology Journal*, 74(2), 178.
<https://psycnet.apa.org/buy/2022-77996-004>

Wang, S., y Noe, R. (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>

Wang, Y., Meister, D., y Gray, P. (2013). Social influence and knowledge management systems use: Evidence from panel data. *MIS quarterly*, 37(1), 299-313.

<https://www.jstor.org/stable/43825947>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	María Guadalupe Martínez Alba.
Metodología	Carlos Alberto García Munguía.
Software	José Ernesto Olvera González (principal), María Guadalupe Martínez Alba (igual), Carlos Alberto García Munguía (igual).
Validación	José Ernesto Olvera González (principal), María Guadalupe Martínez Alba (igual), Carlos Alberto García Munguía (igual), Silvia Mata Zamores (que apoya).
Análisis Formal	José Ernesto Olvera González (principal), Carlos Alberto García Munguía (igual).
Investigación	María Guadalupe Martínez Alba (principal), Silvia Mata Zamores (que apoya), Antonio de Jesús Meráz Jiménez (que apoya).
Recursos	María Guadalupe Martínez Alba (principal), Carlos Alberto García Munguía (igual), José Ernesto Olvera González (igual), Alberto Margarito García Munguía (igual).
Curación de datos	José Ernesto Olvera González (principal), María Guadalupe Martínez Alba (igual), Carlos Alberto García Munguía (igual).
Escritura - Preparación del borrador original	María Guadalupe Martínez Alba.
Escritura - Revisión y edición	Antonio de Jesús Meráz Jiménez (principal), Alberto Margarito García Munguía (igual).
Visualización	Silvia Mata Zamores.
Supervisión	María Guadalupe Martínez Alba.
Administración de Proyectos	María Guadalupe Martínez Alba.
Adquisición de fondos	Alberto Margarito García Munguía.