FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities

Vol. 3 No.5 julio-diciembre 2021

ISSN: 2683-2372

DOSSIER: El mirador iconoclasta de las ciencias de la educación frente a los problemas sociales del siglo XXI

CIFE Centro Universitario

OPEN ACCESS

FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities

Vol. 3, No. 5, Julio-Diciembre 2021
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05

Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities es una revista internacional, de acceso abierto, de publicación semestral y de revisión por pares. Está orientada a economistas, sociólogos, politólogos, abogados, geógrafos, urbanistas, comunicólogos, filósofos, lingüistas, psicólogos, científicos sociales y humanistas en general. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities* tiene por objetivo la publicación de textos inéditos precedentes de investigaciones teóricas y aplicadas relacionadas con las ciencias sociales y humanidades. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities* publica artículos en españos, inglés, fráncés y portugués.

Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities
Cuernavaca, México. Centro Universitario CIFE, 2021
JULIO-DICIEMBRE, 2021
ISSN: 2683-2372
Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-080112355200-203
SEMESTRAL
1. Ciencias Sociales; 2. Estructura y Dinámica Social; 3. Humanidades; 4. Sociedad

Las opiniones e ideas expresadas por los autores no reflejan la postura del editor de la publicación ni del Centro Universitario CIFE.

© Centro Universitario CIFE (2021)

Correspondencia

Calle Tabachin 514.
Colonia Bellavista, C.P. 62140
Cuernavaca, Morelos, México
+52 777 243 8320

forhum@cife.edu.mx
www.cife.edu.mx/forhum

OPEN ACCESS

FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities

Director Editorial

Dr. Josemanuel Luna-Nemecio
Centro Universitario CIFE (México)
josemanuelluna@cife.edu.mx

Comité Editorial

Dra. Lorena Castilla, University of Essex, Reino Unido
Dra. Mariby Boscán, Universidad del Zulía, Venezuela
Dra. Rosa María Varela Garay, Universidad Pablo de Olavide, España
Dra. Suyai Malen García Gualda, Instituto Patagónico de Estudios en Humanidades y Ciencias Sociales, Argentina
Dra. Fabiana Parra, Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina
Dr. Moisés Joel Arcos Guzmán, Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia
Dr. Jesús Antonio Quiñones, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia
Dr. Antonio Allegretti. St. Augustine University of Tanzania, Tanzania
Dr. Alex Covarrubias V. ASU: The School of Transborder Studies, College of Liberal Arts and Sciences, Estados Unidos
Dr. Voltaire Alvarado Paterson, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile
Dr. Roberto Simbaña, Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina, Ecuador

Comité Científico

Dra. Mónica Patricia Toledo González, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México
Dra. Haydeé Parra-Acosta, Universidad Autónoma de Chihuahua, México
Dr. Sergio Tobón, Ekap University, Estados Unidos
Dr. Gonzalo Javier Flores Mondragón, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
Dr. Alexandro Escudero, Universidad Autónoma de Querétaro, México.
Dr. Naú Silverio Niño-Gutiérrez, Universidad Autónoma de Guerrero, México.
Dr. Arturo Barraza Macías, Universidad Pedagógica de Durango.
Dr. Antonio García-Anacleto, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

INDEXACIONES

Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities está indexada, clasificada y catalogada en las siguientes bases de datos:

Latindex
LatinREV
European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (ERIHPLUS)
Directory of Research Journals Indexing (DRJI)
Latam Studies
Google Académico
Crossref

FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities

Artículo científico [Revisado por pares]
Vol. 3, No. 5, pp. 26-42
Recibido: 28 de julio de 2021
Aceptado: 6 de noviembre de 2021
Publicado: 31 de diciembre de 2021
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

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

Ana María Hernández-López
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
garro59@gmail.com

Karina Xóchitl Atayde-Manríquez
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
kxamm@yahoo.com.mx

Resumen: Se estudió sobre la necesaria transformación de las universidades incorporando la gestión del conocimiento con perspectiva de género, para un cambio radical en la enseñanza-aprendizaje, contenidos curriculares, estructura organizativa y relaciones humanas. Se siguió la metodología del análisis documental cualitativo que consistió en la búsqueda y exploración de fuentes primarias y secundarias, sobre de gestión del conocimiento, la perspectiva de género y la socioformación, destacando los puntos de encuentro y formulando propuestas que apuntan hacia los cambios imprescindibles que deben hacerse en las universidades en el siglo XXI. Se presenta el enfoque socioformativo, pues es una propuesta educativa que integra la gestión del conocimiento como una de las competencias para formar ciudadanos y ciudadanas integrales y equitativos, centrado en el desarrollo del talento humano y del pensamiento complejo. Se concluye que la gestión del conocimiento desde el enfoque socioformativo con perspectiva de género tiene, entre sus funciones, el sensibilizar a los integrantes de las comunidades universitarias sobre las formas de desigualdad entre los géneros, coadyuvando a construir una conciencia en favor de la equidad de género.

Palabras clave: educación; gestión del conocimiento; perspectiva de género; socioformación; universidad

Abstract: The present text, reflects about the necessary transformation of universities incorporating concepts, such as, management of knowledge with a gender perspective, for a radical change in the teaching-learning, curricular contents, organizational structure y human relationships. The above, starting from a qualitative documental analysis that consists in research and exploration of primary and secondary sources about knowledge management, gender perspective and socioformation, highlighting the points in common and formulating proposals that point towards indispensable changes that ought to be made in universities in the 21th century. Moreover, a socioformative approach is presented, due to being an educational proposal that integrates knowledge management as one of the competences to shape integral and equitable citizens, centered on the development of human talent and complex thinking. It is concluded that knowledge management from a socioformative approach with a gender perspective has, between its functions, to sensitize the members of university communities about the forms of inequality between genders, helping construct a conscience in favor of gender equity.

Keywords: education; knowledge management; gender perspective; socioformation; university

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

OPEN ACCESS

Introducción

La educación en sus diferentes niveles de enseñanza debe caminar con bases sólidas hacia la construcción de una cultura con libertad, igualdad y respeto entre las personas, asumiendo y reconociendo su diversidad (López-Francés, 2016). Uno de los retos por los que atraviesa nuestra sociedad con la vuelta de siglo, es transformar la educación tradicional centrada en una cultura que privilegia las acciones y los hechos heteronormativos argumentando explícita o implícitamente una inferioridad intelectual de las mujeres, reproduciendo la hegemonía en la estructuras organizacionales de corte patriarcal; mismos que se ven reflejados en los contenidos curriculares y en las formas de enseñanza y aprendizaje, reproduciendo los roles de género y violencia que caracterizan lo propio de la vivencia cotidiana (García, 2012; Palomar, 2011).

Durante el siglo XIX y principios del XX las universidades fueron espacios exclusivos para formar profesionalmente a los hombres que requería la sociedad para el avance de la industrialización moderna (Minakata, 2009), pues el espacio público y la profesionalización estaba vetado para las mujeres. En la segunda mitad del siglo XX, éstas logran acceder a la educación como resultado de diversos movimientos sociales y feministas que demandaban este derecho; aunque dicho ingreso se daría de forma sesgada; hasta hoy en día la mayoría de las mujeres acceden de forma diferenciada y limitada a la educación, al concentrarse, sobre todo, en áreas de las humanidades y ciencias sociales (Castillo & Gamboa, 2013; Montané & Pessoa, 2012), lo cual muestra que a pesar de que las mujeres representan poco más del 50% de la población universitaria, siguen viviendo en contextos de discriminación y violencias tanto fuera como dentro de los espacios académicos.

A pesar de la educación androcéntrica que se ha impartido en los recintos universitarios de México, visible en sus estructuras organizativas, cuerpos colegiados y currículos disciplinares (García-Pérez et al., 2011; Ion et al., 2013), para Bas (2014), la educación sigue siendo un elemento central para lograr una equidad de género (Buquet, 2011; Palomar, 2011; Paramo, 2010; Trejo et al., 2015; Vargas, 2011). Además, hay que señalar que se cuenta con un marco legislativo nacional (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia-LGAMVLV), sobre los derechos de las mujeres que motiva dichas posibilidades de cambio (Carmona, 2015).

Asimismo, desde 1945, a nivel internacional, a través de convenciones y cumbres mundiales, los Estados Parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), han generado políticas, acciones y programas que propician acuerdos y cambios legislativos en muchas naciones, promoviendo una conciencia sobre la desigualdad de la mujer. Una muestra de lo anterior, han sido las Conferencias Mundiales de la Mujer, dentro de las cuales destaca la llevada a cabo en Beijing en 1995, donde se expuso con claridad la desigualdad en el acceso a la educación, indicando que el analfabetismo mundial y la carencia de capacitación profesional tiene cara de mujer (García, 2012). En este mismo sentido, las metas de la Agenda Educativa 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), colocan a la educación con equidad e igualdad de género como el mecanismo principal de la transformación de los países (UNESCO, 2019).

Para Tobón (2015), el sistema educativo creado en la sociedad industrial necesita transformarse para proporcionar a todas las personas las habilidades requeridas para enfrentar los diversos problemas del contexto, incluyendo aquellos relacionados con la inequidad entre los géneros. Aunque en distintos terrenos las sociedades, en general, parecen estar en una constante transformación (Innerarrity, 2009), pero las estructuras de la educación siguen estando permeadas por las prácticas

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

heteronormativas y patriarcales (Páramo, 2010; Palomar 2011; Vargas, 2011), sin que haya visos de modificaciones, a pesar de la profundización de los conocimientos, y la introducción acelerada de la tecnología en diversos espacios de la vida diaria (Luna, 2015).

Como parte de las iniciativas que apuntan a la transformación de las universidades, la gestión del conocimiento toma cada vez una mayor visibilidad en la literatura académica (González & Pedraza, 2019; Medina et al., 2017). Para Cordero (2017) y para Rodríguez (2018), la gestión del conocimiento debe enfatizar en el "saber hacer" de las personas involucradas en el proceso educativo, tomando en cuenta lo personal, lo grupal y lo organizacional, destacando la importancia de la acción y de la práctica como parte del modelo de aprendizaje para la mejora de los desempeños y el logro de resultados de las organizaciones (Minakata, 2009). Bajo esta misma lógica, estudios como los de Mijangos y Manzo (2012) y el de Paredes et al. (2017), plantean que la gestión del conocimiento en la educación permitirá reorganizar los procesos, la toma de decisiones para la mejora de la docencia, de los procesos investigativos, de la divulgación científica de forma innovadora, centrado en la creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento.

Un elemento sustancial de la gestión del conocimiento es el desarrollo del talento humano (Tobón & Luna-Nemecio, 2020), sin distinción de género, aunque Ion (et al., 2013), destacan que el tema de inequidad de género es frecuentemente olvidado en la gestión del conocimiento en las universidades. Estos estudios se suman a las observaciones hechas por por Anguita (2011) y Ballarín (2015), de que la inmensa mayoría de la producción de conocimiento, hasta ahora, incorpora las visiones y las experiencias personales de los diferentes actores sociales con ideas sexistas en la producción del conocimiento, sea este científico, social, económico, humanista o artístico.

Sin duda, establecer objetivos estratégicos y medidas para enfrentar los problemas cruciales de las mujeres (pobreza, educación, salud, violencia, derechos humanos), llevó a qué en la Plataforma de Acción de Beijing, IV Conferencia de la Mujer de 1995, se adoptará la perspectiva de género como estrategia indispensable para promover la igualdad entre los sexos (UNFPA, 2006). Plataforma adoptada unánimemente por 189 países, México entre éstos, asumiendo con ello el compromiso de aplicar la perspectiva de género en sus políticas públicas (Carmona, 2015).

Con la finalidad de sumar en la reflexión sobre los posibles aportes de la perspectiva de género en otros ámbitos, en el presente texto se analiza la relación entre la gestión del conocimiento, la perspectiva de género y la socioformación, con la idea de perfilar las propuestas planteadas para el contexto educativo. En el estudio se parte de considerar que un reto educativo en la actualidad, es construir una cultura de equidad de género, donde haya posibilidades de acceso de todas y todos, con aprendizajes significativos que den respuestas a los problemas que afectan lo local, regional, nacional e internacional y, sobre todo, trasformación de valores universales que permiten un desarrollo pleno de mujeres y hombres (Méndez & Zenteno, 2009).

Las investigaciones que más se aproximan al objetivo del presente estudio son las de Correa-Díaz et al. (2019), Mijangos y Manzo (2012), Minakata (2009) y Muñoz y Valencia (2015) que abordan la gestión del conocimiento y la educación con aproximaciones muy generales, aportando más en la definición de la gestión del conocimiento en cuanto tal o en relación a la educación universitaria (Paredes et al., 2017). El enfoque socioformativo, proporciona propuestas educativas hacia la sociedad del conocimiento y estrategias concretas que orientan a las personas y a las organizaciones en el proceso de transformación del conocimiento (metacongnición, aplicación de los principios del pensamiento complejo, trabajo en comunidad, resolución de problemas y la construcción de saberes para afrontar los retos del entorno (Tobón, 2017). Además, para la socioformación, la gestión del conocimiento con perspectiva de género sería un proceso que no sólo

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

implicaría cambios individuales sino sociales, tomando en cuenta los diversos saberes y talentos de la población involucrada (Luna-Nemecio, 2020).

Este enfoque educativo es pertinente para el objetivo del presente estudio, pues dota de estrategias para construir comunidades de aprendizaje colaborativas y con una formación integral centrada en las personas para lograr una mayor equidad sustentada en el respeto a los derechos humanos de las mujeres. Luna (2015), apunta que no se pueden adaptar ni integrar nuevos conocimientos si no se tiene la oportunidad de practicarlos o de aplicarlos en distintos contextos; y en este sentido, un contenido que debe incorporar toda educación es el indagar las raíces de la exclusión de las mujeres, recuperar las figuras femeninas silenciadas y olvidadas (Pérez, 2018).

En consonancia con todo lo planteado, existe la necesidad de generar conocimiento con perspectiva de género porque ésta tiene una estabilidad argumentativa, está basada en una tradición política feminista y permite explicar el mundo (Lagarde, 1997). Hay que destacar que el avance en la condición de las mujeres en la sociedad ha sido producto de los acuerdos internacionales que han sido impulsado por organizaciones de mujeres en todo el mundo, que han forzado a los gobiernos a mejorar la condición de las mujeres en sus respectivos países.

Para abonar en los cambios antes señalados, el presente análisis documental tiene como propósito las siguientes metas: 1) Analizar el concepto de gestión del conocimiento presente en la literatura publicada sobre el tema y, abordarlo críticamente desde la perspectiva de género; 2) Definir las oportunidades de transformación de la educación universitaria a partir de la gestión del conocimiento desde una perspectiva de género; 3)Sistematizar los ejes mínimos de la socioformación en la gestión del conocimiento desde la perspectiva de género.

Metodología

Tipo de Estudio

Se realizó un análisis documental de corte cualitativo que consistió en la búsqueda y exploración de fuentes primarias y secundarias, impresas o electrónicas (Gutiérrez-Hernández et al., 2016). Se partió de una lectura inicial de los textos seleccionados para definir las categorías centrales para la investigación, las cuales son: gestión del conocimiento, perspectiva de género y socioformación. Posteriormente, se sistematizó, analizó e interpretó la información recabada. Finalmente, se procedió a la redacción del texto (Peña & Pirella, 2007).

Categorías de Análisis

A continuación, se describen las categorías utilizadas en la búsqueda de la información, organización y análisis (Tabla 1).

Tabla 1.
Análisis de Categorías Empleadas en el Estudio

Categorías	Preguntas o componentes
Gestión del conocimiento	*¿Qué es la gestión del conocimiento?* *¿Cuál es la importancia del concepto de gestión del conocimiento en el ámbito educativo?*
Perspectiva de género	*¿Qué es la perspectiva de género y aplicación en la gestión del conocimiento en las universidades?*

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

	¿Qué aporta a las universidades mexicanas del siglo XXI la gestión del conocimiento con perspectiva de género?
Socioformación	*¿Qué es la gestión del conocimiento socioformativo desde la perspectiva de género?*
	¿Qué importancia tienen el desarrollo del talento humano y el desarrollo del pensamiento complejo en la gestión socioformativa con perspectiva de género?

Fuente: Elaborada por los autores para la presente investigación.

Criterios de Selección de los Documentos

En la selección de los artículos, libros, documentos oficiales de carácter nacional o internacional se siguieron los criterios siguientes:

1. Se buscaron artículos, libros y documentos institucionales mediante las siguientes bases de datos: Google Académico, WoS, Science Direct, Scopus, Scielo, Redalyc y Latindex.
2. Se emplearon las siguientes palabras esenciales: "gestión del conocimiento y perspectiva de género" junto con una o varias de las siguientes palabras complementarias: "gestión del conocimiento y educación", "educación y perspectiva de género", "gestión de conocimiento y mujeres", "socioformación y gestión de conocimiento", "universidad y gestión del conocimiento" y "educación y universidad".
3. Se seleccionaron solamente artículos de revistas indexadas. En algunos casos se emplearon libros de editoriales reconocidas, centros de investigación o universidades.
4. Los documentos seleccionados cubren el periodo del 2000-2020; aunque es pertinente señalar que en el caso de algunos libros se amplió el periodo por la importancia de las autoras en el tema de la perspectiva de género.
5. Los documentos debían abordar algún elemento de las categorías establecidas.

Documentos Analizados

Se realizó una síntesis cuantitativa de los documentos seleccionados para el estudio a través de las bases de datos. Se analizaron un total de 67 documentos académicos: artículos teóricos, artículos empíricos, libros, así como documentos oficiales y manuales que auxiliaron para complementar en los temas analizados. Los documentos analizados se describen en Tabla 2.

Tabla 2.
Documentos Analizados en el Estudio.

Documentos	Sobre los temas	América Latina	España y Portugal
Artículos teóricos	42	34	8
Artículos empíricos	9	6	3
Documentos oficiales	7	4	3
Libros	8	4	4
Manuales	1	1	

Fuente: Elaborada por los autores para la presente investigación.

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se refiere a la creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso de éste, en un proceso en el que intervienen personas, equipos y organizaciones para crear colectivamente de forma sistematizada, destacando un aspecto: compartir y aplicar los conocimientos

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

para lograr mejores metas utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (Correa-Díaz et al., 2019; Lagunas, 2009; Minakata, 2009, Paredes et al., 2019; Rodríguez, 2018).

El concepto de gestión del conocimiento comenzó a utilizarse hacia la última década del siglo XX con el propósito de mejorar los procesos en los modelos gerenciales (gestión de calidad total, la innovación continua, cambios en la organización, etc.), dándole un valor al conocimiento como recurso y producto, acompañado de una crítica de que el conocimiento debería propagarse, en lo posible con acceso abierto, aprovechando las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), lo que facilitaría el intercambio de la información y conocimiento (Correa-Díaz et al., 2019; Minakata, 2009; Rodríguez, 2018). Bajo esta perspectiva, son esenciales las personas, las empresas y las organizaciones, que deben adaptarse a las nuevas situaciones de cambio para obtener mejores resultados.

Ligado a la gestión del conocimiento está el concepto de sociedad del conocimiento, que se enfoca en resolver los problemas en los diversos campos del saber, con base en la colaboración, las TIC y los valores universales (responsabilidad, respeto, honestidad y equidad) desde una perspectiva humanista y compleja (Tobón, 2015). La UNESCO utiliza el término sociedad del conocimiento para explicar las transformaciones que trae consigo la incorporación de las tecnologías de la información en las sociedades, así como para impulsar la creación de la sociedad del conocimiento y el acceso universal a la información, punto clave para la consolidación de la paz, el diálogo intercultural (UNESCO, 2003), y para el desarrollo sostenible de la sociedad (Luna-Nemecio et al., 2020).

La gestión del conocimiento en el ámbito educativo

La constante transformación humana, creadora de cultura, es resultado de la creatividad e innovación que ha caracterizado a la humanidad, en una permanente búsqueda de soluciones para mejorar la vida y el bienestar de la sociedad. De acuerdo con lo anterior, es sustancial que las instituciones universitarias tengan que seguir reforzando sus propósitos originales de servicio a la comunidad y transformarse para erradicar la desigualdad de género, la devastación ambiental, el hambre, la pobreza, la intolerancia, la violencia, a partir de planteamientos interdisciplinarios y transdisciplinario (Méndez & Zenteno, 2009; Paredes et al., 2017; Sarmiento & Tovar, 2007), incorporando conceptos como la gestión de conocimiento.

En efecto, las universidades históricamente han sido las instituciones generadoras de conocimiento científico, humanístico y tecnológico, pero en la actualidad no están dando respuesta a las necesidades sociales, económicas, ecológicas, culturales; entre sus retos está superar las anacrónicas divisiones entre las disciplinas, la separación entre la docencia y la investigación, así como la vinculación de lo externo con lo interno, es decir, abrir la universidad hacia la sociedad (Paredes et al., 2017). En los centros educativos tampoco se ha logrado romper con la visión androcéntrica y heteronormativa en la generación del conocimiento, ni terminar con los sesgos de género en las trayectorias académicas y dejar de ser el espacio donde se articulan, fomentan y reproducen las desigualdades de género (Anguita, 2011; Lagarde, 1997; Lagunas, 2009; Paramo, 2010; Vargas, 2011). La relación de la gestión del conocimiento con lo educativo, todavía es incipiente; por ello, las pocas experiencias que se tienen son muy generales coincidiendo en que la educación requiere una real transformación en sus estructuras, disciplinas, formación docente, contenidos y en los enfoques de enseñanza-aprendizaje (Minakata, 2009; Mijangos & Manzo, 2012; Ríos et al., 2017; Vargas, 2011).

La utilización de la gestión del conocimiento en las universidades, contribuiría a la apropiación y accesibilidad del conocimiento para todas y todos, ayudaría a relacionar las capacidades de las

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

personas y el desempeño organizacional, empleando técnicas investigativas apoyadas en las tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento para el aprendizaje digital (TICCAD) (Luna-Nememecio, 2021), llevando a cabo cambios en el diseño curricular, así como intercalar teoría y práctica, desarrollo de competencias conductuales, para la resolución de los problemas que plantea la actual economía globalizada (Correa-Díaz et al., 2019; Rodríguez, 2018).

Para Mijangos y Manzo (2012), hay diversos modelos en la gestión del conocimiento que en su mayoría incorporan el componente humano y de organización (capital cultural), el tecnológico, el conocimiento (teórico), el aspecto social, relacionando procesos y necesidades específicas. Hasta ahora el desarrollo y aplicación del concepto ha sido en entornos empresariales, con pocas investigaciones de la utilización de dicho término en el ámbito educativo, de lo hallado se tiene la consolidación de cuerpos académicos (Mijangos & Manzo, 2012), o en programas de estudio posgrado (Cadena & Zenteno, 2009). Pero la integración de la gestión del conocimiento en la educación no es mecánica y cada institución debe crear su propio sistema de creación de conocimiento a partir de sus necesidades de docencia, investigación y extensión, planteándose retar lo existente y modelar una nueva cultura (Correa-Díaz et al., 2019; Darceles, 2007; Méndez & Zenteno, 2009; Minakata, 2009, Muñoz & Valencia, 2015; Paredes et al., 2017).

En la gestión del conocimiento, el componente humano es muy relevante, pues en las personas está la creatividad y la innovación si se cuentan con ambientes adecuados para aprender, reflexionar, hacer; es decir, espacios educativos con sistemas abiertos y dinámicos (Darceles, 2007), en continua expansión, donde se afirme la igualdad de posibilidades para todos y todas, reconociendo la diversidad personal, cultural, la libertad de ideas y creencias. Para Paredes et al. (2017), la gestión del conocimiento incide en la práctica docente universitaria, si las y los involucrados en la enseñanza lo toman como un hecho relevante y lo convierten en dinámico y adaptable en función de las situaciones, canalizando el conocimiento humanista, científico y tecnológico hacia la resolución de problemas de la sociedad. La experiencia docente es esencial al exponer y sustentar la teoría, pues en la acción de trasmitirla y llevarla a la práctica radica la diferencia entre conocer y poseer información. Ya que hay que generar conocimiento que actúe en la realidad para lograr los resultados esperados (Minakata, 2009).

Por otro lado, los programas de estudio de las universidades deben propiciar una gestión del conocimiento y cambio que dote a los estudiantes de una actitud reflexiva y crítica, que afirme la igualdad de oportunidades para todas y todos, rechazando todo tipo de violencia y discriminación (Méndez & Zenteno, 2009). Otro elemento a destacar de la gestión del conocimiento en la educación es la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación en las prácticas educativas. Para Correa-Díaz et al. (2019), compartir conocimientos y experiencias entre las personas es fácil a través de plataformas virtuales, aplicaciones móviles, tutorías y otras herramientas de la web, así como mediante la incorporación de estrategias de aprendizaje virtuales. Aprender a gestionar los cambios y las transformaciones en las universidades conlleva al desarrollo del talento humano, pues son las personas, más que las tecnologías, las generadoras de la innovación.

La perspectiva de género

La perspectiva de género es una herramienta teórico-metodológica que permite identificar, visibilizar, dimensionar y sistematizar las desigualdades entre mujeres y hombres, en un determinado contexto económico, político y social, considerando variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/urbana, credo religioso y preferencia sexual, promoviendo un nuevo modelo de comprensión y explicación de la realidad social (Glosario Inmujeres, 2013, INAH, s/a; Gutiérrez, 2002).

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

Mirar y comprender la vida social desde la perspectiva de género, facilita entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida que no está naturalmente determinada, sino que ser hombre o mujer es una construcción cultural (Palomar, 2005). La perspectiva de género cuestiona los estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos, contribuyendo a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Perales, 2012).

Para Lagarde (1997), la utilización de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como: la redistribución equitativa de las actividades entre los sexos, tanto en el espacio público (acceso a la educación, al empleo, a los espacios de tomas de decisión), y en las tareas domésticas, dando un nuevo valor a los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de los hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas y en la modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que fortalezcan el poder de gestión y decisión de las mujeres; asimismo, la perspectiva de género contribuye en la construcción social de una nueva configuración a partir de resignificar la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres, para la construcción de una sociedad democrática y más respetuosa de la diversidad humana.

Origen del concepto de perspectiva de género

El reconocimiento del género femenino como sujeto político y de las mujeres como ciudadanas con derechos, ha sido un largo proceso de luchas, acciones y propuestas del feminismo, creando espacios de análisis, discusión y toma de acuerdos, permitiendo definir la problemática social desde las mujeres. Las y los asistentes a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, respaldaron la incorporación de la perspectiva de género como una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, comprometiéndose a estudiar las realidades de éstas y éstos, y las posibles repercusiones que las actividades previstas pudieran tener sobre sus vidas, antes de que se tomen decisiones, se planifiquen acciones o se asignen recursos (ONU, Mujeres, 2014; Duarte & García, 2016).

En consonancia con lo anterior, en México la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006, en su Artículo VI establece que la perspectiva de género es un:

> "… concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género" (Cámara de Diputados, 2018, p. 2).

A 25 años de Beijing, China, tanto organizaciones internacionales como nacionales han realizado estudios para evaluar la aplicación y los resultados de la incorporación de la perspectiva de género, pues consideran que la transformación de la relación entre mujeres y hombres es condición indispensable en el desarrollo social sostenible, enfatizando que, aun cuando las mujeres comparten problemas comunes, éstos sólo podrán resolverse en diálogo con los hombres para alcanzar el objetivo de la igualdad de género en todo el mundo (Duarte y García, 2016; UNESCO, 2019; UNFPA, 2006).

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

Aspectos fundamentales de la perspectiva de género en la gestión del conocimiento en las universidades

La gestión del conocimiento desde la perspectiva de género en la educación superior significa promover un cambio ético en las instituciones y visibilizar las diferencias de género en la producción, administración y acceso al conocimiento que tienen hombres y mujeres, impulsando el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, pues los procesos de producción de conocimiento no pueden desligarse de la cosmovisión de género (Donoso et al., 2014; Lagunas, 2009; Palomar, 2005). La construcción de la ciencia se ha generado bajo una universalidad, objetividad y neutralidad valorativa, teniendo como sujeto de estudio a la mitad de la humanidad, es decir, al hombre.

La perspectiva de género se convierte, así, en una de las fundamentaciones de la gestión del conocimiento para eliminar la falta de conocimientos sobre las mujeres y las relaciones de género (Quiaragua, 2016; Pérez, 2018). La educación dispone de un potencial enorme para cuestionar y transformar la desigualdad de relaciones, normas y prácticas sociales y de género, y fomentar la aceptación de la igualdad de mujeres y hombres como un valor y un derecho humano fundamental (Acuña-Rodríguez, 2014; García et al., 2011; Palomar, 2005).

Asimismo, la gestión del conocimiento en las universidades desde la perspectiva de género, implica desmontar una visión androcéntrica que ha guiado la producción del saber, basado en un abstracto universal masculino, blanco y occidental (Lagunas, 2009). La incorporación de una pluralidad de perspectivas socialmente relevantes propiciará una mayor democratización de la comunidad científica, humanística y tecnológica, facilitando la remoción de trasfondos hegemónicos (Pérez, 2018). La investigación con perspectiva de género es aquella que ansía comprender los fenómenos que se dan, pero, a su vez, busca transformar la sociedad (Amorós, 2000; Cordero, 2017; Lagunas, 2009; Montané & Pessoa, 2012; Pérez, 2018; Quiaragua, 2016; Rodríguez & Peña, 2005; Ríos et al., 2017). Cada comunidad universitaria diseñará la gestión del conocimiento desde la perspectiva de género de acuerdo a su contexto, entendiendo que lo que ahí se observa es una forma particular de conceptualización cultural de la diferencia sexual y de la organización social que se deriva de ésta, y la puesta en acción de la perspectiva de género ha de tener efectos en todos los ámbitos de la institución: vida cotidiana, rituales, formas de organización, políticas, reglamentos, símbolos, programas docentes y de investigación (Palomar, 2011).

La gestión del conocimiento con perspectiva de género en la educación habrá de hacer lo que definía Graciela Hierro (1990) como una "revolución copernicana" (p. 109). Primeramente, según apunta, Lagunas (2009), la producción, administración y el acceso al conocimiento debe incorporar la presencia de las mujeres, redefiniendo el sujeto de conocimiento, alejando a un sujeto neutro, abstracto, heredero de la ilustración y construido con una narrativa masculina dominante. Se trata, en palabras de Donoso et al. (2014), y Hierro (1990), de generar una nueva concepción del mundo que proporcione una jerarquía innovadora de valores que tome en cuenta los intereses de las mujeres, lo que conlleva a una transformación radical del sistema de actitudes y valores de hombres y mujeres y una nueva identidad de ambos no mistificada (Ion et al., 2013); también la incorporación de la universalización de los valores femeninos que tradicionalmente han estado polarizados o visto de forma negativa. Otro punto de transformación está en la superación de la división sexual de valor de rasgos de carácter como la delicadeza, la suavidad, la afectividad, la ternura, la sensibilidad y la paciencia, vistos como rasgos de seres subyugados: las mujeres, para lo cual Hierro (1990), afirma que su revalorización hará deseable que sean desarrollados tanto por hombres como por las mujeres.

La discriminación de género y la incredulidad docente ante el sexismo en las escuelas es una realidad campante en la esfera educativa mexicana, que exige un proceso de negociación

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

colaborativo, constructivo y dialógico con todos los actores educativos para procurar cambios en beneficio de todas y todos los aprendices (Quiaragua, 2016).

¿Qué oportunidades y retos plantea la perspectiva de género en la gestión del conocimiento en las universidades del siglo XXI?

En el año 2015, la UNESCO publicó un documento sobre los retos que tiene la enseñanza en el siglo XXI, destacando que las y los estudiantes requieren adquirir destrezas como el pensamiento crítico, innovar y resolver problemas mediante la negociación y la colaboración (Luna, 2015), para lo cual se necesitan cambios estructurales de tipo económico, social, político y jurídico en los ámbitos educativos. Sin embargo, más allá de poder dar solución a estos retos de forma homogénea, hay que reflexionar sobre lo que se puede ir transformado para que impacten en la deconstrucción e innovación de las mentalidades de las mujeres y los hombres, así como en las ideas y los valores circulantes (Lagarde, 2017), es decir, realizar la crítica del orden, su desaprendizaje y el aprendizaje de nuevos discursos y saberes. Innovación de valores e interpretaciones para comprender el mundo y la vida, así como de actitudes y formas de comportamiento y trato, que permitan consensuar una visión genérica cuyo sentido es la transformación de la sociedad.

Entre los retos y posibilidades de cambios que tienen delante las universidades para gestionar el conocimiento con perspectiva de género, está el desarrollo del talento humano, dándole un valor central y afirmando la igualdad de oportunidades para todas y todos, aceptando la diversidad personal, cultural, libertad de ideas, creencias, rechazando todo tipo de violencia y discriminación (Méndez & Zenteno, 2009).

Respecto a los procesos, se propone la integración de la competencia de género en los estudios de educación superior, vista ésta como la capacidad de las personas para reconocer las desigualdades de género en sus campos de trabajo; asimismo, que las autoridades universitarias gestionen para toda la comunidad universitaria una formación continua con temas de perspectiva de género, trabajo colaborativo, liderazgo compartido, interdisciplinariedad, innovación y sustentabilidad (Méndez & Zenteno).

Con relación a las instituciones: incorporar el principio de igualdad como requisito imprescindible para alcanzar la calidad y la excelencia académica, aprovechando el potencial y capacidades de toda la comunidad, mejorando la rentabilidad del tiempo, de los recursos humanos y del mismo conocimiento, consolidándose un compromiso firme en la construcción de una sociedad más equitativa (López-Francés et al., 2016).

No hay recetas para la gestión del conocimiento, sólo preguntas: ¿quién decide qué es conocimiento?, ¿quién lo gestiona? y ¿quién lo usa?, y apuestas para iniciar cambios que transformen no sólo las instituciones educativas, sino fundamentalmente la relación de hombres y mujeres. El mayor desafío de las universidades está en eliminar la noción masculina de la autoridad pedagógica (Ríos et al., 2017).

Gestión del conocimiento socioformativo desde la perspectiva de género

Caminar hacia una educación de calidad, inclusiva y equitativa, que propicie oportunidades de aprendizaje para todos durante toda la vida, requiere de enfoques educativos innovadores, como el socioformativo, perspectiva educativa de origen latinoamericano sustentada en los cambios que han de generarse para trascender la sociedad de la información hacia la sociedad del conocimiento que:

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

> […] demanda procesos de investigación que orienten el desarrollo de nuevos conceptos y procedimientos en las diferentes disciplinas y ciencias, como también cambios sociales, transformaciones en las organizaciones e implementación de estrategias que lleven al desarrollo de nuevas competencias en las personas. (Tobón, 2017, p. 9).

Para la socioformación, arribar a la sociedad del conocimiento, conlleva la transformación de las organizaciones, sobre todo, de los procesos de formación hasta ahora utilizados, por ello propone ocho competencias genéricas claves, una de éstas es la gestión del conocimiento, definiéndolo como un proceso investigativo que trasciende los contenidos organizados por temas y subtemas; y, en su lugar, generar la búsqueda, organización, selección, análisis, comprensión, creación e innovación en la resolución de problemas de contexto dando soluciones que mejoren condiciones y calidad de vida, de forma colaborativa, sistémica y ética (Hernández-Ayala & Tobón, 2016; Tobón, 2017, Tobón, 2015).

Dicha gestión del conocimiento no puede desligarse del género, pues la educación es condición esencial para el bienestar de hombres y mujeres, así como para el desarrollo integral y sostenible de los pueblos (Trejo et al., 2015). El enfoque socioformativo en la educación es una opción viable que coadyuvaría a una mayor justicia social y futuros sostenibles para todas las personas, al impulsar cambios culturales e innovación en las formas de pensar y en el aprendizaje de nuevos discursos y saberes.

En el presente análisis documental el desarrollo del talento humano y el desarrollo del pensamiento complejo, destacan como dos pilares de la gestión de conocimiento socioformativo, en tanto que representan puntos de encuentro y propuestas más acabadas en la transformación de las universidades desde la perspectiva de género.

Desarrollo del talento humano

El talento humano es un pilar de la gestión del conocimiento, pues el objetivo es alcanzar el pleno desarrollo de todas las potencialidades de hombres y mujeres con el fin de hacer frente a los retos actuales y futuros (Rodríguez, 2020; Silvano et al., 2015). Los escenarios de incertidumbre que vive la sociedad requieren de iniciativas y creatividad para la obtención y aprovechamiento de los recursos que se tienen disponibles, con trabajo colaborativo de hombres y mujeres por igual, conviviendo, confrontando y compartiendo, de ahí la importancia de la competencia de género (Donoso et al., 2014). En un contexto de alta complejidad, es evidente la importancia que adquiere el desarrollo del potencial humano inscrito en un humanismo, pues, según Mendez y Zenteno (2009), la persona es la que tiene la posibilidad de elegir sobre sí misma y actuar con ética en la sociedad y permitir, a su vez, que dicha sociedad sea beneficiada y desarrollada.

Los espacios universitarios son importantes para el desarrollo del talento humano, requiriendo que éstos sean seguros y de calidad, pues en ellos se forma a las y los estudiantes en y para la vida, en el saber qué, saber por qué, saber cómo, saber quién, con apertura a los constantes cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales. Los procesos formativos universitarios deben ir más allá de la una vida escolar finita, adoptando la colaboración, la solidaridad, la equidad de género, la tolerancia, la aceptación y convivencia como forma de vida (Minakata, 2009; ONU/Agenda 2030; Tobón, 2013).

De las lecturas analizadas (Izquierdo-Merlo, 2020; Luna, 2015; Méndez & Cadena, 2009; Tobón, 2013; Trejo et al., 2015), destacan los siguientes puntos a tomar en cuenta en el desarrollo del talento humano en las universidades:

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

- Generación de una conciencia crítica, humana, constructiva y propositiva en la experiencia de aprendizaje, a través de entornos de enseñanza y aprendizaje transformadores en lo concerniente al género. La educación desde cualquier campo disciplinario debe procurar la igualdad entre los seres humanos.
- Que las personas aprendan a gestionar el conocimiento, a comprenderlo, a adaptarlo, a crearlo, a innovar y a aplicarlo con base en los valores universales como la equidad de género.
- Relaciones personales sólidas, fundadas en el respeto y la confianza mutua, pues nuevas experiencias de aprendizaje serán colaborativas, basadas en proyectos y respaldadas por relaciones personales que permitan a las y los estudiantes practicar las nuevas competencias de colaboración y comunicación en igualdad de posibilidades.
- Formación continua en temas como perspectiva de género, trabajo colaborativo, liderazgo compartido, interdisciplinariedad, innovación y sustentabilidad.
- Desarrollo de proyectos de resolución de problemas de contexto que den soluciones a problemas complejos; y
- Evaluación y co-evaluación que reconozca a las personas y la relación entre ellas como motor de construcción de una sociedad que viva con valores.

Desarrollo del pensamiento complejo

Un presente y futuro complejos y en constante transformación llevan a la gestión socioformativa del conocimiento, desde la perspectiva de género, a la necesidad de encontrar diversas respuestas para alcanzar la equidad en las universidades. Lo anterior es un reto desafiante, porque reclama un profundo cambio cultural en la formación universitaria, tomando en cuenta la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad, la participación de todas y todos (Innerarrity, 2009). La universidad es vista como potenciadora de progreso, bienestar, democracia, pero también un espacio donde se refuerza, mantiene, produce y reproducen los estereotipos de género, germen de la discriminación y la desigualdad (Durán, 2012; Graña, 2008).

¿Por qué el pensamiento complejo para la gestión socioformativa del conocimiento con perspectiva de género es importante?, porque el quehacer científico basado en la complejidad está en constante crecimiento, huye de las respuestas triviales, manifestando un espiral en el que no existe punto de llegada ni de cierre, en el que nada queda acabado, lo cual constituye el estimulante principal para la generación de conocimiento (Peña & Pirella, 2007). A decir de Pereira (2010), en todo aprendizaje o generación de conocimiento habrá que fomentar la toma de conciencia de que somos tan sólo una parte componente de un sistema más general. Lo anterior, implicaría tender hacia una educación más integral que dé respuesta a problemas sociales con distintas miradas disciplinarias y sumando la perspectiva de género como la mirada que visibiliza la desigualdad de género.

Hasta ahora la educación tradicional ha fragmentado y especializado el conocimiento y saberes académicos “cátedras”, alejadas unas de otras, que sugieren que las respuestas a los problemas tienen una única respuesta (Luna-Conejo, 2020). ¿Qué se rompe con la gestión del conocimiento desde la complejidad?, el pensamiento racionalista, individualista, de la verdad absoluta del pensamiento moderno, un cambio de paradigma nos lleva a reflexionar sobre formas distintas de observar el mundo, un mundo que deje de lado el poder absoluto de los hombres. Para Tobón (2015) la construcción del conocimiento debe tener en cuenta las relaciones entre el hombre /mujer, la sociedad, la vida y el mundo.

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

Discusión

Un punto pendiente a desarrollar en el análisis es conocer los avances o no en aquellas universidades que han llevado a la práctica la perspectiva de género, a través de cambios en sus legislaciones y formas de organización, en la construcción de espacios académicos dedicados a la gestión del conocimiento con perspectiva de género o aquellas que han adoptado la transversalización de la perspectiva de género en sus instituciones (Palomar, 2011); asimismo, profundizar en la reflexión de cómo conciliar la vida personal y laboral para el desarrollo académico y profesional que aseguren la permanencia de las mujeres en las universidades y concluyan sus estudios (Armijo, 2018; Pérez, 2018).

Si no se tiene una mirada para saber qué les pasa específicamente a las mujeres y a los hombres en las instituciones educativas, en la casa, en el trabajo, es decir, en todos los ámbitos cotidianos, se tiende a generalizar situaciones de desigualdad, borrando los avances que las mujeres han tenido en el terreno legislativo, político, social, laboral; por ello, es fundamental formar y educar en el contexto actual, con perspectiva de género, cuidando el entorno natural, las relaciones personales y la salud.

Desde los máximos órganos de gobierno de las universidades se tiene que gobernar con perspectiva de género para construir igualdad. En la actualidad se requiere repensar la educación, transformar el aprendizaje, innovar la práctica docente, y transformar las estructuras administrativas, ello nos permitirá caminar hacia los cambios o reestructuraciones necesarias en la educación.

El propósito general del presente estudio consistió en destacar los puntos de encuentro entre la gestión del conocimiento, la perspectiva de género y el enfoque socioformativo, relación que abona en la generación de propuestas innovadoras en el ámbito educativo, partiendo de la idea de que la igualdad de género se aprende de muchas maneras, en múltiples contextos y a través de diversos medios (Rebollo, 2013).

Conclusiones

Una primera conclusión de este análisis fue que existe una urgente necesidad de que en las universidades se adopten políticas tendientes a incorporar la perspectiva de género de forma transversal, que impacte en la generación de conocimiento, en la formación docente, en la enseñanza-aprendizaje, en las estructuras administrativas, en los aspectos jurídicos.

Una segunda conclusión es que la gestión del conocimiento desde la perspectiva de género implica una serie de cambios de fondo para formar a una masa crítica que transmita y produzca nuevo conocimiento incorporando las nuevas tecnologías. Una gestión del conocimiento que sensibilice a los aprendices sobre las diversas formas de desigualdad entre los géneros, coadyuvando a construir una conciencia y disposición al cambio a favor de la equidad de género incorporando la cultura femenina.

Finalmente, es imprescindible señalar que la gestión del conocimiento desde la perspectiva de género permite revisar los contenidos de las teorías y prácticas de conocimiento, dando nuevas respuestas a problemas como la violencia, la pobreza, la contaminación ambiental, el desarrollo sostenible, sin dejar de lado el empleo del enfoque socioformativo. Nuevas formas del futuro de la humanidad apenas se bosquejan, presentándose en medio de relaciones sociales complejas. La creciente socialización del saber y la incorporación masiva del trabajo intelectual a la producción exigen la metamorfosis del trabajo y una revolución radical de la dimensión social que permita

ISNN: 2683-2372
https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2

evaluar de otra forma las riquezas, organizar de otro modo los intercambios, y determinar y satisfacer las necesidades de hombres y mujeres de otra manera.

Referencias

Acuña-Rodríguez, M.C. (2014). Reflexiones en torno al vínculo género educación superior. *Educación*, 38 (2), 89-106. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031370006

Amorós, C. (Editora) (2000). *Feminismo y Filosofía*. Síntesis.

Anguita, R. (2011). El reto de la formación del profesorado para la igualdad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado,* 14 (1), 43-51. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017192004

Armijo, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México,* (4) 1-29. http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183

Bas, E. (2014). Educación social y género Pedagogía Social. *Revista Interuniversitaria*, 23, 13-20. Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135029519002

Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales prácticos. Revista *Perfiles educativo*s, *vol. XXXIII*, número especial, IISUE-UNAM.

Carmona, S. E. (2015). La institucionalización del género en México. *Revista Col. San Luis*, 5 (9), 220-239. http://www.scielo.org.mx/pdf/rcsl/v5n9/1665-899X-rcsl-5-09-00220.pdf

Castillo, M. y Gamboa, R. (2013). La vinculación de la educación y género. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, (13), 1, 1-16. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44725654014

Cordero, T. (2017). Un breve recuento sobre las acciones para la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, *Cuadernos Pagu* (49). http://dx.doi.org/10.1590/18094449201700490009.

Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M. y Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, (23), 2, 1-27. https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1

Darceles, M. (2007). Gestión del conocimiento y creatividad. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 61, 97-102. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495010

Donoso, T., Montané, A. y Pessoa, M. E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217032513012

Duarte, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960

Durán, M. M. (2012). La Transversalidad de Género en la Educación Superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Posgrado y Sociedad. Sistema de Estudios de Posgrado*, 12(1), 23-43. https://doi.org/10.22458/rpys.v12i1.1701

García-Pérez, R., Rebollo-Catalán, A., Vega L., Barragán-Sánchez, R., Buzón-García, O. y Piedra J. (2011). El patriarcado no es transparente: competencias del profesorado para reconocer desigualdad. *Revista Cultura y Educación*, 23:3, 385-397. doi:10.1174/113564011797330298

García, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género, *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 27, 1-18. http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos

González, A. y Pedraza, N. (2019). Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa, *Revista Espacios, Educación*, 40(26) 27-41. https://www.revistaespacios.com/a19v40n26/a19v40n26p27.pdf

Gutiérrez, G. (2002). *Feminismo en México*. *Revisión histórica-críticas del siglo que termina*. UNAM/ PUEG.

Gutiérrez-Hernández, A., Herrera-Córdova, L., de Jesús Bernabé, M. y Hernández-Mosqueda, J. S. (2016). Problemas de contexto: un camino al cambio educativo. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, 227-239. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194015

Hernández-Ayala, H. y Tobón-Tobón, S. (2016). Análisis documental del proceso de inclusión en la educación, *Ra Ximhai*, 12(6), 399-420. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194028

Hierro, G. (1990). *Ética y Feminismo*. UNAM.

Innerarrity, Daniel (2009). La sociedad de la innovación. *¿Cómo es una sociedad innovadora?* Agencia Vasca de la Innovación.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de Género*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Inmujeres/ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ONU MUJERES (2014). *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. México: ONU Mujeres/Inmujeres.

Instituto Nacional de Antropología e Historia (s/a). *Manual básico de equidad de Género*. https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf

Ion, G., Duran-Bellonch M. M. y Bernabeu, M. D. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 123-140. http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2013.v24.n1.41194

Izquierdo-Merlo, M. E. (2020). Gestión del conocimiento desde el enfoque socioformativo hacia el desarrollo social sostenible. *Ecocience International Journal*, 2 (2), 10-18. dx.doi.org/10.35766/je20222

Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo*. *Desarrollo humano y democracia.* Editorial horas y horas.

Lagunas, R. (2009) (Coord.). *Gestión del conocimiento, calidad de la ayuda y equidad de género*. Fundación Carolina CeALCI. https://fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT35.pdf

López-Francés, I., Viana-Orta, M. I. y Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorad*o, 19(2), 349-361. http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.211531.

Luna-Conejo, B. (2020). Las comunidades de aprendizaje y la actualización docente socioformativa para la sostenibilidad: Un Análisis documental. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades,* 5(23), 126-134. https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/606

Luna-Nemecio J. (2020). Para pensar el desarrollo social sostenible: múltiples enfoques, un mismo objetivo. *Religación. Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina*. https://doi.org/10.35766/dss20.

Luna-Nemecio, J. (2021). Tecnologías de Información, Comunicación y Conocimiento para el Aprendizaje Digital (TICCAD) en tiempos de pandemia: un balance crítico desde los imaginarios de la sostenibilidad. En Luna-Nemecio. J. & Tobón, S. (coords). *COVID-19: retos*

y oportunidades para la socioformación y el desarrollo social sostenible (pp. 35-63). Universidad Pablo de Olavide-CICSAHL-Kresearch. https://doi.org/10.35766/b.rosds.21.02

Luna-Nemecio, J., Tobón, S., y Juárez-Hernández, L. G. (2021). Sustainability-based on socioformation and complex thought or Sustainable Social Development. *Resources, Environment and Sustainability*, *2*. https://doi.org/10.1016/j.resenv.2020.100007

Luna, C. (2015). El futuro del Aprendizaje 3. ¿Qué tipos de pedagogía se necesita para el siglo XXI? Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). https://educrea.cl/wp-content/uploads/2018/03/DOC2-futuro.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018). Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006. Última reforma publicada DOF 14-06-2018. http://www.diputados.gob.mx

Medina, L. A., Nogueira, D. y Medina, D. (2017). El uso de repositorios para la gestión del conocimiento: estudio bibliométrico. https://www.researchgate.net/publication/321496594

Méndez, M. E. y Zenteno, N. (2009). La educación de posgrado con un enfoque humanista en un mundo globalizante: el caso del Colpos. *Revista Electrónica Sinéctica*, 32, 1-10 http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141005

Mijangos, J. C. y Manzo, K. S. (2012). Gestión del conocimiento de tres cuerpos académicos consolidados del área educativa. *Revista Electrónica Sinéctica*, 38, 1-13. http://www.sinectica.iteso.mx/index. php?cur=38&art=38_03

Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Revista Electrónica Sinéctica*, 32, 1-21. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141008

Montané, A. y Pessoa M. E. (2012). Diálogo sobre género: justicia, equidad y políticas de igualdad en educación superior (Brasil y España). *Revista Lusófona de Educação*, 21, 97-120. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34924585006

ONU-UNFPA (2006). Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del, Volumen I. Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe Fondo de Población de Naciones Unidas.

Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 21, 7-43. redalyc.org/articulo.oa?id=88402101

Páramo, P. (2010). Las representaciones de género en profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos*, XXXVI(2), 177-193, http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173518942009

Paredes, J., Calvopiña, D. M., Álvarez, J. M. y Medardo V. (2017). La gestión del conocimiento y su pertinencia en la educación universitaria. *Revista Científica Hermes*, 19, 475-493. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477653850006

Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, 16, 55-81. https://doi.org/10.34096/ics.i16.869

Pereira, J. M. (2010). Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista Electrónica Educare*, XIV(1), 67-75, http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114419007

Pérez, E. (2018). Conocimiento y educación superior desde la perspectiva de género: sociología, políticas públicas y epistemología. *ArtefaCToS. Revista de estudios de la ciencia y la*

tecnología, 7 (1) 121-142. http://dx.doi.org/10.14201/art201871121142

Quiaragua, C. J. (2016). ¿Por qué los profesores guardan silencio acerca de la desigualdad de género en las escuelas? *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 16, (3), 1-21. http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i3.26114

Rebollo, M.A. (2013). La innovación educativa con perspectiva de género. retos y desafíos para el profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 17(3), 3-8. https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41624

Ríos N., Mandiola, M. y Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 16*(2), 114-124. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041

Rodríguez, M: C. y Peña, J. V. (2005). La investigación sobre el género en la escuela: nuevas perspectivas teóricas. Teoría de la educación, 17, 25-48. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1312964

Rodríguez, H. (2018). Hacia una gestión del conocimiento incluyente. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27). http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132015

Rodríguez, O. (2020). ¿Qué se entiende por Competencias Musicales? Configurando bases teóricas desde la socioformación y el desarrollo social sostenible *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities, 2*(3), 52-10. https://doi.org/10.35766/jf20235

Sarmiento, P. y Tovar, M. C. (2007). El análisis documental en el diseño curricular: Un desafío para los docentes. *Colombia Médica*, 38(4 Supl. 2), 54-63. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-95342007000600006&lng=es&tlng=es

Silvano, J., Tobón, S. y Vázquez, J. M. (2015). Estudio del Liderazgo Socioformativo mediante la Cartografía Conceptual. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), 105-128. https://revistas.uam.es/riee/article/view/2878

Tobón, S. y Luna-Nemecio, J. (2020). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory 53*(1), 21-33. https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885

Tobón, S. (2017). *Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación*. https://cife.edu.mx/recursos/2018/09/06/ejes-esenciales-de-la-sociedad-del-conocimiento-y-la-socioformacion/

Tobón, S. (2015-2016). La socioformación: avances y retos en la sociedad del conocimiento. *Conferencias Magistrales del XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Ecoe Ediciones.

Trejo, M. L., Llaven, G. y Pérez, H. C. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, 4(32), 49-61. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208004

UNESCO (2019). Liderar el ODS 4-Educación 2030. https://es.unesco.org/themes/liderar-ods-4-educacion-203

UNESCO (2003) "Construir sociedades del conocimiento". https://es.unesco.org/themes/construir-sociedades-del-conocimiento

Vargas, I. (2011). Reflexiones en torno a la vinculación de la Educación y el género. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 137-147. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804011