

Artículo de Investigación

# Empoderamiento Femenino: Una mirada desde la igualdad de género y la empleabilidad en universidades peruanas

## Women's Empowerment: A measure of gender equality and employability in Peruvian universities

Jeymi Fabiola Arias Hanco<sup>1</sup>: Escuela de Posgrado Newman, Perú.

[jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe](mailto:jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe)

Luis Enrique Espinoza Villalobos: Escuela de Posgrado Newman, Perú.

[luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe](mailto:luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe)

Fecha de Recepción: 05/60/2024

Fecha de Aceptación: 22/07/2024

Fecha de Publicación: 26/11/2024

### Cómo citar el artículo

Arias Hanco, J. F. y Espinoza Villalobos, L. E. (2025). Empoderamiento Femenino: Una mirada desde la igualdad de género y la empleabilidad en universidades peruanas [Women's Empowerment: A measure of gender equality and employability in Peruvian universities]. *European Public y Social Innovation Review*, 10, 01-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-619>

### Resumen

**Introducción:** En muchas partes del mundo, las mujeres han sido históricamente marginadas en muchas áreas, como la educación, el trabajo, la política y un sinnúmero de aspectos. Este hecho ha desencadenado barreras y frenos culturales que han impedido su independencia económica y social, lo que ha acortado sus oportunidades y ha aumentado la brecha entre géneros.

**Metodología:** Se desarrolló un estudio de campo con una muestra de 100 mujeres académicas que en el momento de la recogida de información, trabajaban como docentes en universidades peruanas públicas o privadas de los departamentos de Tacna, Moquegua, Arequipa, Lima y Trujillo. **Resultados:** Los resultados muestran que la igualdad de género y la empleabilidad influyen significativamente en el empoderamiento femenino de las académicas en universidades del Perú, con un grado de significancia menor al 0.05. **Discusión:** Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual. Sin embargo, el empoderamiento femenino no favorece solo a las mujeres, enriquece a toda la sociedad. **Conclusiones:** los resultados

<sup>1</sup> Autor Correspondiente: Jeymi Fabiola Arias Hanco. Escuela de Posgrado Newman (Perú).

reflejan el consenso de académicas respecto a la desigualdad en temas laborales respecto al género.

**Palabras clave:** Igualdad de género; Empleabilidad; Empoderamiento Femenino; Universidad; Académicas; Docencia; Equidad; Poder.

### Abstract

**Introduction:** In many parts of the world, women have historically been marginalized in many areas, such as education, work, politics and a host of other aspects. This fact has triggered cultural barriers and brakes that have prevented their economic and social independence, which has shortened their opportunities and increased the gender gap. **Methodology:** A field study was carried out with a sample of 100 female academics who, at the time of data collection, were working as professors in public or private Peruvian universities in the departments of Tacna, Moquegua, Arequipa, Lima and Trujillo. **Results:** The results show that gender equality and employability have a significant influence on the female empowerment of female academics in Peruvian universities, with a significance level of less than 0.05. **Discussion:** The historical inequalities that women have faced continue to have intergenerational impacts that reach current children. However, female empowerment does not only favor women, it enriches society as a whole. **Conclusions:** The results reflect the consensus of academics regarding gender inequality in labor issues.

**Keywords:** Gender Equality; Employability; Female Empowerment; University; Academics; Teaching; Equity; Power

## 1. Introducción

Las mujeres han enfrentado diversas barreras que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional, tales como la discriminación de género, el sesgo de género, la falta de modelos a seguir femeninos y la ausencia de políticas y prácticas inclusivas (Baker et al., 2019). A pesar de los avances significativos en la lucha por la igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando desafíos para progresar en sus carreras.

Este problema no es ajeno al ámbito académico, donde las mujeres han enfrentado dificultades para ser aceptadas y reconocidas. Aunque algunas universidades han implementado políticas de inclusión, persisten barreras latentes que requieren atención para lograr una verdadera igualdad de género (Nguyen et al., 2020).

La igualdad de género implica oportunidades equitativas y derechos para hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, incluyendo la academia (Bagade et al., 2022; Nguyen, 2021). La falta de igualdad de género puede limitar la participación femenina en la toma de decisiones, el acceso a financiamiento, oportunidades de formación y desarrollo, así como la promoción y avance en sus carreras.

Por otro lado, la empleabilidad se refiere a la capacidad de las personas para obtener y mantener empleo, estando estrechamente ligada a la educación, habilidades y experiencia. Las académicas que tienen acceso a oportunidades de formación y desarrollo, así como habilidades y experiencia valiosas, tienen mayor empleabilidad y, por ende, más oportunidades de avanzar en sus carreras.

Sin embargo, las mujeres frecuentemente enfrentan obstáculos en la empleabilidad académica, como la discriminación de género y la falta de redes profesionales. Además, la conciliación entre vida laboral y familiar puede afectar su dedicación al trabajo académico.

En consecuencia, la igualdad de género y la empleabilidad son fundamentales para el empoderamiento femenino en la academia universitaria. Cuando las mujeres tienen acceso a oportunidades laborales y un entorno de trabajo equitativo, tienen mayores posibilidades de desarrollar sus carreras y alcanzar sus metas profesionales, fortaleciendo así su autoestima y confianza en sí mismas (Harper et al., 2009).

Para promover el empoderamiento femenino en el ámbito académico, es crucial abordar tanto la igualdad de género como la empleabilidad. Esto implica desarrollar políticas inclusivas que promuevan la igualdad en todas las facetas universitarias y proporcionar oportunidades para mejorar la empleabilidad de las académicas. Medidas como la diversidad e inclusión, la representación femenina en liderazgo, y programas de mentoría son fundamentales (Hardee et al., 2014).

Por lo tanto, empoderar a las mujeres académicas no solo es crucial para su realización personal, sino también para fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades en la academia y la sociedad en general. Este estudio explorará la influencia de la igualdad de género y la empleabilidad en el empoderamiento femenino en universidades, proporcionando insights fundamentales para políticas y prácticas futuras.

Con base en lo expuesto, el presente estudio plantea como objetivo: Determinar la influencia de la igualdad de género y la empleabilidad en el empoderamiento femenino en el ámbito académico universitario.

### ***1.1. Igualdad de Género***

Desde su fundación en 1945, las Naciones Unidas han establecido la igualdad y la no discriminación como principios fundamentales en los derechos humanos y valores universales. En las últimas décadas, se han implementado numerosos proyectos y acciones para avanzar hacia la igualdad de género a nivel global (ONU, 2023). A pesar de estos esfuerzos, muchas mujeres aún enfrentan diversas formas de desigualdad en ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales.

Esta problemática adquiere una relevancia significativa debido a las estructuras, políticas y estereotipos culturales que perpetúan estas desigualdades, afectando profundamente aspectos como la familia, la economía y la dinámica social (England et al., 2020). En respuesta, las Naciones Unidas han incluido la igualdad de género como el quinto objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el objetivo de "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Sin embargo, Abu-Ghaida y Klasen (2004) destacan que este objetivo representa un desafío considerable, pues implica no solo la implementación de políticas de cambio económico y social, sino también un cambio en los patrones culturales y de pensamiento en toda la sociedad.

Es crucial entender que la igualdad de género se considera un derecho fundamental universal, independientemente del contexto nacional o regional. Este enfoque busca crear un entorno equitativo que fomente una sociedad sana, reduciendo las brechas económicas y, por ende, contribuyendo a la disminución de la pobreza, mejorando los servicios educativos, de salud y de protección, y en última instancia, elevando la calidad de vida de la población (Falk y Hermle, 2018).

Por tanto, es imprescindible reconocer, comprender y abordar la compleja realidad que enfrentan las sociedades marcadas por desigualdades de género, que afectan derechos,

oportunidades, protecciones, recursos y accesos, influenciando negativamente el desarrollo económico y social (Kabeer, 2015). La igualdad de género implica que hombres y mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades, derechos y recursos, independientemente de su identidad de género.

Las dinámicas de género desempeñan un papel crucial en la configuración y transformación de los valores, políticas y prácticas culturales en una sociedad. Estas dinámicas, influenciadas por factores políticos, socioeconómicos y culturales, evolucionan con el tiempo y son fundamentales para entender y abordar las disparidades de género (Bagade et al., 2022; Nguyen, 2021).

Según las Naciones Unidas (2023), el género se define como una base sociocultural que determina los roles, percepciones y estatus de mujeres y hombres en la sociedad. La igualdad de género, por su parte, se entiende como el derecho de hombres y mujeres a disfrutar de igualdad de oportunidades y derechos tanto en el ámbito privado como público, permitiéndoles vivir la vida que elijan (UNESCO, 2023). Este enfoque no solo es crucial para el desarrollo sostenible a nivel internacional, sino también para promover sociedades más inclusivas y equitativas (Cundiff et al., 2018).

### ***1.2. Empleabilidad***

La empleabilidad ha adquirido una creciente importancia en el actual mercado laboral. Este concepto se refiere a la capacidad de los trabajadores para conseguir, mantener y mejorar un empleo, así como para adaptarse a los cambios y demandas emergentes del mercado laboral (OIT, 2023). En resumen, la empleabilidad implica la habilidad de mantenerse relevante y competitivo en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.

En consecuencia, mejorar la empleabilidad es crucial para alcanzar el éxito profesional en el mercado actual. Estrategias como el desarrollo de habilidades y competencias laborales, la participación en programas de formación continua, la acumulación de experiencia laboral y la construcción de una marca personal sólida, son fundamentales para fortalecer la empleabilidad (Syed y Ali, 2019). En un mercado laboral cada vez más competitivo, mantenerse competitivo y relevante es la clave del éxito (D. M. Nguyen, 2021).

El tema de la empleabilidad de las mujeres ha sido objeto de atención durante décadas en el ámbito laboral. A pesar de los avances logrados en la igualdad de género en los lugares de trabajo, las mujeres aún enfrentan desafíos significativos en la búsqueda de empleo y en su progresión profesional (Hardee et al., 2014; Oppenheimer, 1997). Peñalvo-López y Cárcel-Carrasco (2019) señalan que la brecha salarial de género sigue siendo uno de los mayores obstáculos para las mujeres en el mercado laboral. Según un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las mujeres ganan en promedio un 16% menos que los hombres a nivel mundial. Además, las oportunidades de ocupar puestos de liderazgo y las posibilidades de ascenso en la carrera son menores para las mujeres.

La discriminación en la contratación y promoción también representa un desafío significativo para las mujeres. Frecuentemente enfrentan sesgos implícitos y explícitos durante los procesos de selección, siendo evaluadas con base en su género en lugar de sus habilidades y experiencia. Además, los prejuicios en el lugar de trabajo pueden limitar su desarrollo profesional (De Jong et al., 2017).

### ***1.3. Empoderamiento femenino***

El empoderamiento femenino ha adquirido una creciente relevancia en la sociedad contemporánea. Según Arshad (2023), las mujeres están cada vez más conscientes de su potencial y derechos, actuando para asegurar igualdad y respeto (Harper et al., 2009). Este proceso implica que las mujeres tomen el control de sus vidas y decisiones, incluyendo acceso a educación, empleo, atención médica y participación política, mientras se eliminan barreras sociales, económicas y culturales que limitan su desarrollo pleno.

La importancia del empoderamiento femenino radica en varios aspectos. En primer lugar, cuando las mujeres tienen autonomía sobre sus vidas, están más propensas a tomar decisiones informadas y responsables, lo cual puede mejorar resultados en áreas como educación, salud y empleo (Duflo, 2012). Además, el empoderamiento femenino es crucial para alcanzar la igualdad de género. A pesar de los avances en derechos femeninos, persisten desigualdades en salarios, representación política y acceso a educación y atención médica. Empoderar a las mujeres promueve un mundo más justo y equitativo para todos (Krishnan et al., 2010; Hashemi et al., 1996; Alkire et al., 2013).

El impacto del empoderamiento femenino se extiende a la sociedad en su conjunto. Como principales cuidadoras y educadoras, las mujeres empoderadas pueden fomentar valores de igualdad y respeto en las generaciones futuras (Mininni, 2017). Para lograr esto, es crucial asegurar acceso equitativo a educación y empleo, abordar barreras culturales y sociales, y promover la participación política de las mujeres (Maligalig et al., 2019; Parveen, 2021; Davies et al., 2005).

El camino hacia el empoderamiento femenino también involucra combatir la discriminación en la contratación y promoción, así como promover políticas que apoyen la igualdad de género y la eliminación de la violencia y desigualdad basadas en género (Mejía-Guevara et al., 2021). Este enfoque es crucial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, especialmente el Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

El empoderamiento femenino y la igualdad de género son fundamentales para un mundo justo y sostenible. Requieren acciones decisivas para abordar causas profundas de discriminación y desigualdad, incluyendo la revisión de normas y estereotipos de género, promoviendo igualdad de oportunidades en educación y empleo, garantizando igualdad salarial y acceso a recursos económicos, y facilitando la participación plena de las mujeres en la vida política y pública (Datta y Gailey, 2012).

Promover el empoderamiento femenino y la igualdad de género exige la colaboración de todos los sectores de la sociedad, incluyendo gobierno, sector privado, sociedad civil y comunidades locales. Es esencial implementar medidas concretas para asegurar que las mujeres y niñas tengan los mismos derechos y oportunidades que los hombres, y para erradicar toda forma de discriminación y violencia de género.

Por lo tanto, el camino hacia el empoderamiento femenino es desafiante (McDonald, 2015), requiriendo un compromiso constante de líderes, autoridades, empresas y toda la sociedad (Mwiine, 2019). El desafío reside en promover el respeto hacia las mujeres a través de políticas inclusivas (Lyon et al., 2018), educación equitativa (Khurshid, 2016) y la promoción de la igualdad de género en todas las esferas de la vida (Deutsch et al., 2022).

### 1.3.1. Modelo teórico del empoderamiento femenino

Por medio de este modelo, los autores intentan determinar en qué medida y con qué

características se da el proceso de empoderamiento femenino, para ello plantean siete factores vinculados a la valoración objetiva del empoderamiento.

**Figura 1.**

*Modelo teórico del empoderamiento femenino*



**Fuente:** Adaptado de Hernández y García (2008). Elaboración propia (2024).

## 2. Metodología

El presente estudio adopta un enfoque de investigación pura, centrado en la observación, análisis y descripción de las variables de investigación. Su objetivo es proporcionar respuestas objetivas a la problemática de la igualdad de género, la empleabilidad y su impacto en el empoderamiento femenino, contribuyendo así a la ampliación del conocimiento teórico existente sobre estas variables.

El diseño de la investigación se caracteriza como explicativo secuencial, siguiendo un procedimiento sistematizado compuesto por fases secuenciales que facilitan la recolección y análisis de datos cuantitativos. Además, se trata de un estudio no experimental de corte transversal, dado que las variables no fueron manipuladas y se estableció un período específico para la recopilación de datos.

En términos metodológicos, se empleó un enfoque cuantitativo que guía la recolección, análisis y vinculación de datos de manera metódica y ordenada.

La población objetivo del estudio estuvo compuesta por docentes mujeres de universidades públicas y privadas en Perú. Para determinar la muestra, se utilizó un muestreo por conveniencia, un método no probabilístico y no aleatorio seleccionado debido a la disponibilidad de mujeres participantes dentro de un intervalo de tiempo específico. Se recolectaron las primeras 20 respuestas representativas por departamentos del país, como se detalla en la tabla siguiente:

**Tabla 1.**

*Muestra del estudio*

Ciudad	Muestra
Lima	20
Trujillo	20
Arequipa	20
Moquegua	20
Tacna	20
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Para la recolección de información, se empleó la técnica de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario compuesto por 43 preguntas diseñadas conforme al modelo teórico. La encuesta se llevó a cabo de manera virtual para facilitar la recolección de datos en diversas ciudades.

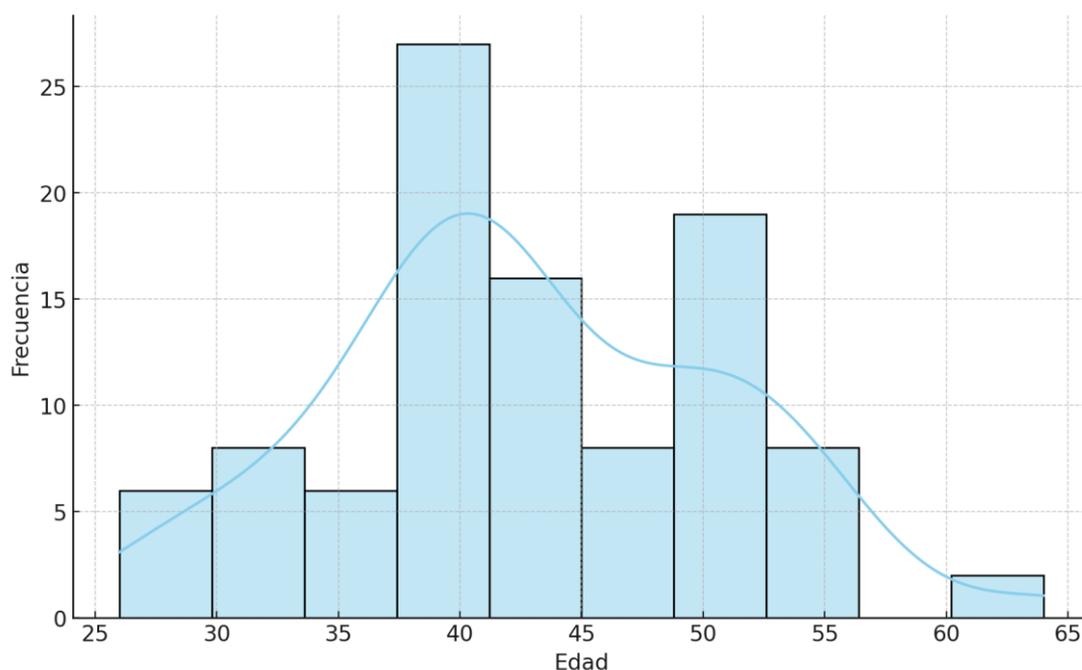
Para el procesamiento de los datos, se utilizaron las herramientas Excel y el software estadístico SPSS versión 22. El objetivo fue realizar un análisis descriptivo e inferencial de los datos para determinar las correlaciones y el nivel de significancia entre las variables de estudio.

### 3. Resultados

La figura 2 muestra la distribución de edades de las académicas participantes en el estudio. La mayoría de las académicas se encuentran en el rango de edad entre 30 y 50 años, con picos notables alrededor de los 35 y 45 años. La curva de densidad (KDE) superpuesta indica una distribución relativamente normal con una ligera concentración hacia los 40 años. Esto sugiere que la población de académicas en las universidades peruanas tiende a estar en edades medias de la carrera profesional, lo cual puede influir en sus percepciones sobre igualdad de género, empleabilidad y empoderamiento.

**Figura 2.**

*Distribución de edades de las académicas*

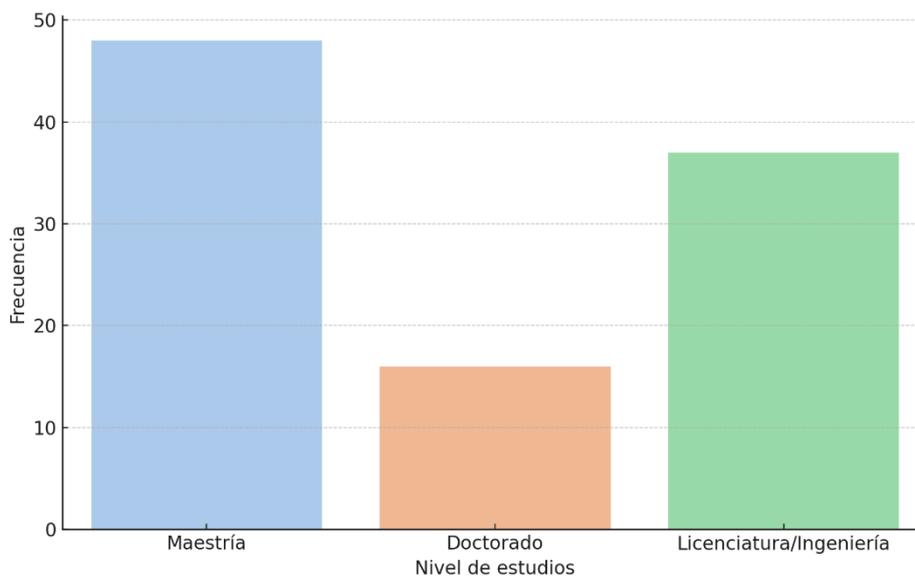


**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 3 muestra la distribución de los niveles máximos de estudios alcanzados por las académicas participantes en el estudio, agrupadas en tres categorías principales: Maestría, Doctorado y Licenciatura/Ingeniería. La mayoría de las académicas han alcanzado el nivel de Maestría, seguido por aquellas con Doctorado y, finalmente, Licenciatura/Ingeniería. Esto sugiere que la muestra está compuesta principalmente por mujeres con estudios de posgrado, lo cual puede influir en sus percepciones y experiencias en términos de igualdad de género, empleabilidad y empoderamiento.

**Figura 3.**

*Nivel máximo de estudios alcanzado*



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La tabla 2 muestra la distribución de académicas según el rango de edad, el nivel máximo de estudios alcanzado y el tipo de universidad en la que trabajan (privada o pública). Se observa que el grupo de edad más representado es el de 40-49 años, con una mayoría en universidades públicas, seguido por el grupo de 30-39 años, que está bien representado en ambos tipos de universidades. Los rangos de edad 20-29 y 60-69 años son los menos representados. En general, hay más académicas trabajando en universidades públicas que en privadas. Además, la mayoría de las académicas con Licenciatura/Ingeniería trabajan en universidades públicas, mientras que las académicas con Maestría están distribuidas casi equitativamente entre universidades privadas y públicas. Por otro lado, las académicas con Doctorado están igualmente representadas en ambos tipos de universidades.

**Tabla 2.**

*Edad y nivel de estudios de académicas*

	Universidad Privada	Universidad Pública	Total
<b>Rango de edades</b>			
20-29	0	6	6
30-39	18	15	33
40-49	13	24	37

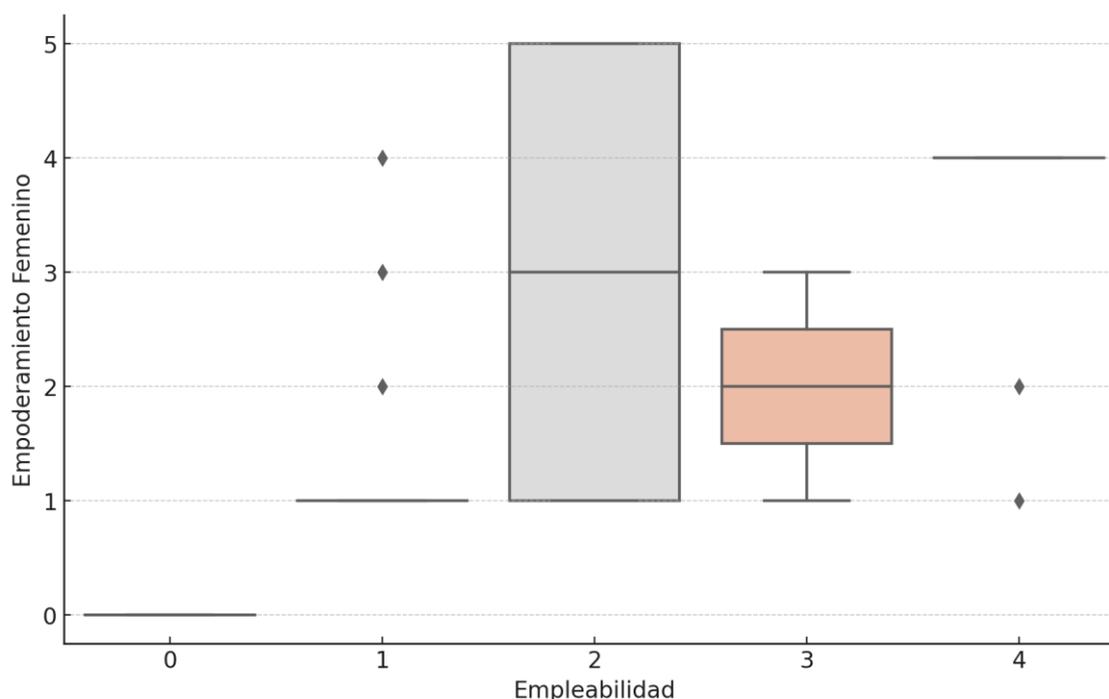
50-59	8	14	22
60-69	0	2	2
<b>Nivel de estudios</b>			
Licenciatura/Ingeniería	6	30	36
Maestría	25	23	48
Doctorado	8	8	16
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

En la figura 4 y 5, se observa la gráfica de caja y bigotes que muestra cómo las percepciones de igualdad de género y empleabilidad influyen en la percepción del empoderamiento femenino. En la primera gráfica, se observa que a medida que aumenta la percepción de igualdad de género, las mujeres tienden a reportar una mayor percepción de empleabilidad, reflejando una relación positiva y significativa. En la segunda gráfica, se muestra que una mayor percepción de igualdad de género está asociada con mayores niveles de empoderamiento femenino, lo que indica que las mujeres que perciben igualdad de género sienten un mayor control sobre sus vidas. Finalmente, la tercera gráfica ilustra que las mujeres que se sienten más empleables también tienden a reportar niveles más altos de empoderamiento femenino, con una menor variabilidad en sus respuestas, sugiriendo una percepción más consistente de control sobre sus vidas entre las mujeres que se sienten más empleables.

**Figura 4.**

*Influencia de la empleabilidad en el empoderamiento femenino*

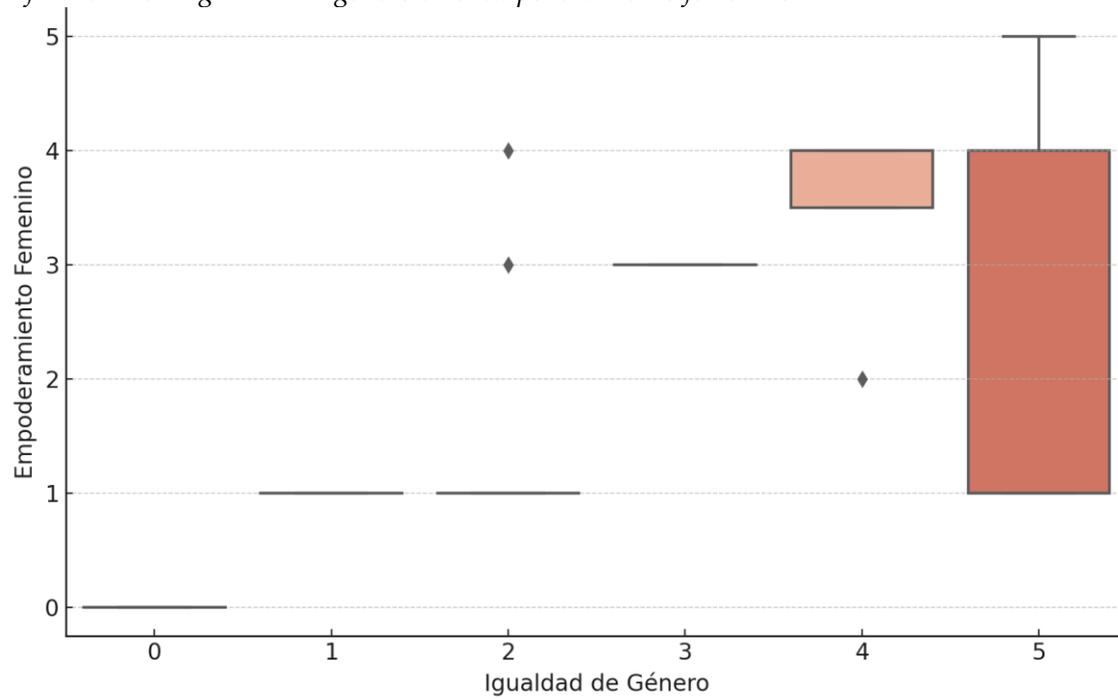


**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 4 ilustra la relación entre la percepción de empleabilidad y el empoderamiento femenino. Las mujeres que se sienten más empleables también tienden a sentir que tienen más control sobre sus vidas. Este resultado sugiere que la percepción de empleabilidad es un factor crucial en el empoderamiento femenino, ya que sentirse capaz de conseguir y mantener empleo puede aumentar significativamente la autonomía y el sentido de control personal de las académicas.

**Figura 5.**

*Influencia de la igualdad de género en el empoderamiento femenino*

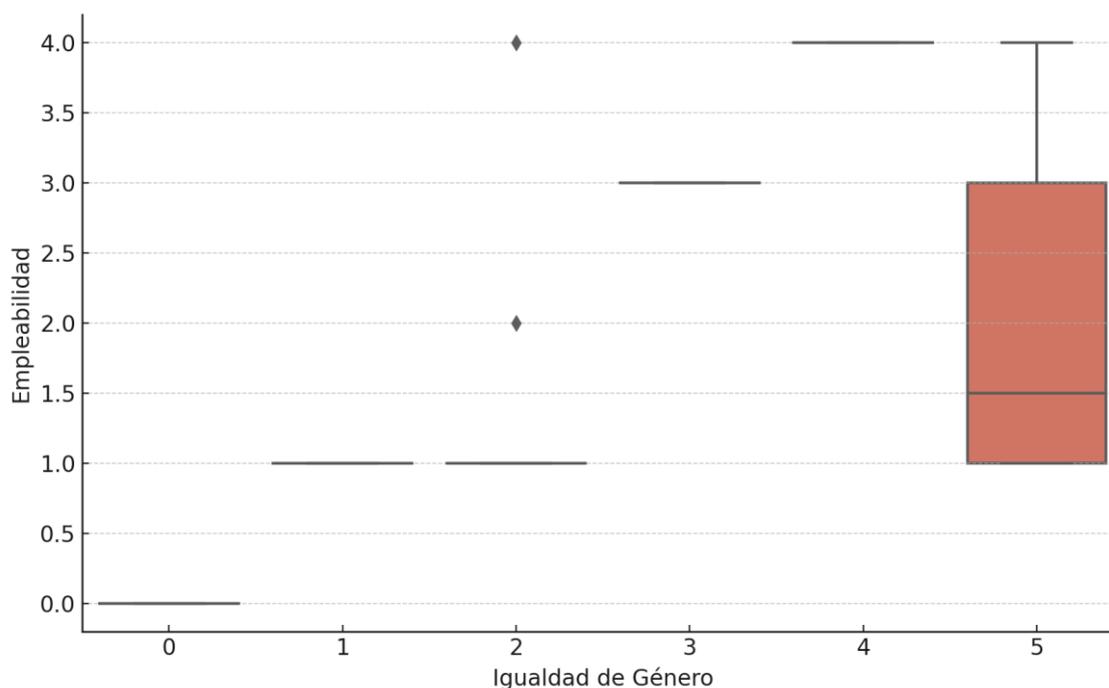


**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 5 muestra cómo la percepción de igualdad de género influye en el empoderamiento femenino. Las académicas que perciben una mayor igualdad de género también tienden a sentir que tienen más control sobre sus propias vidas. Esto indica que la igualdad de género no solo mejora la percepción de empleabilidad, sino que también contribuye significativamente al empoderamiento personal y la autonomía de las mujeres en el ámbito académico.

**Figura 6.**

*Influencia de la igualdad de género en la empleabilidad*



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 6 muestra la relación entre la percepción de igualdad de género y la percepción de empleabilidad. Los resultados indican que las académicas que perciben una mayor igualdad de género tienden a tener una percepción más alta de su propia empleabilidad. Esto sugiere que promover la igualdad de género puede mejorar la confianza de las mujeres en su capacidad para obtener y mantener empleo, reflejando un impacto positivo en su percepción de empleabilidad.

**Análisis de Regresión:** Para evaluar las relaciones entre la percepción de igualdad de género, empleabilidad y empoderamiento femenino en académicas de universidades peruanas, se aplicó un análisis de regresión. Este método estadístico permite determinar la influencia de una o más variables independientes sobre una variable dependiente. En este estudio, se desarrollaron tres modelos de regresión lineal simples: el primero explora cómo la percepción de igualdad de género afecta la percepción de empleabilidad, el segundo investiga la relación entre la percepción de igualdad de género y el nivel de empoderamiento femenino, y el tercero analiza cómo la percepción de empleabilidad impacta el empoderamiento femenino. Cada uno de estos modelos se evaluó utilizando coeficientes de regresión, valores de R-cuadrado y pruebas de significancia estadística para determinar la fuerza y la dirección de las relaciones entre las variables, proporcionando una comprensión cuantitativa de cómo las percepciones de igualdad de género y empleabilidad pueden influir en el empoderamiento de las mujeres en el ámbito académico.

**Tabla 3.**

*Análisis de regresión de igualdad de género, empoderamiento y empleabilidad*

Modelo	Igualdad de género y empleabilidad	Igualdad de género y empoderamiento femenino	Empleabilidad y empoderamiento femenino
R-cuadrado	0.170	0.392	0.464
R-cuadrado ajustado	0.161	0.386	0.459

Estadístico F	20.25	63.75	85.83
Prob (Estadístico F)	1.85e-05	2.13e-11	4.40e-15
Constante	0.8027	0.7730	0.5099
Coeficiente	Igualdad de Género: 0.3027	Igualdad de Género: 0.4742	Empleabilidad: 0.7473
p-valor	Constante: p=0.002 Igualdad de Género: p <0.0001	Constante: p<0.0001 Igualdad de Género: p<0.0001	Constante: p=0.005 Empleabilidad: p <0.0001

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La percepción de igualdad de género explica el 17% de la varianza en la percepción de empleabilidad, y el coeficiente de igualdad de género es positivo y estadísticamente significativo, indicando que una mayor percepción de igualdad de género está asociada con una mayor percepción de empleabilidad. Asimismo, la percepción de igualdad de género explica el 39.2% de la varianza en el empoderamiento femenino, y el coeficiente de igualdad de género es positivo y estadísticamente significativo, indicando que una mayor percepción de igualdad de género está asociada con mayores niveles de empoderamiento femenino. Finalmente, la percepción de empleabilidad explica el 46.4% de la varianza en el empoderamiento femenino, y el coeficiente de empleabilidad es positivo y estadísticamente significativo, indicando que una mayor percepción de empleabilidad está asociada con mayores niveles de empoderamiento femenino.

## 4. Discusión

El estudio de la igualdad de género ha ido ganando relevancia con el tiempo, y cada vez más países han unido esfuerzos para medir y tomar acciones contra la desigualdad. Según UNICEF, esta igualdad debe ser alcanzada por todos, incluyendo mujeres, hombres, niñas y niños, quienes deben tener acceso a los mismos derechos, oportunidades, recursos y protecciones, independientemente de su identidad de género. Sin embargo, la realidad muestra que muchas mujeres todavía enfrentan desigualdades y desventajas debido únicamente a su género. Según Baker et al. (2019), las mujeres han enfrentado barreras que han limitado sus oportunidades de desarrollo profesional, como la discriminación de género, sesgos, la falta de modelos femeninos a seguir y la ausencia de políticas y prácticas inclusivas.

Se contrasta la teoría investigada respecto a las variables de estudio con la realidad de las mujeres peruanas. Según diversos autores, el empoderamiento es un proceso que fortalece la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida personal, laboral y social. Por lo tanto, el camino hacia el empoderamiento femenino no es sencillo (McDonald, 2015), requiriendo un esfuerzo constante por parte de autoridades, líderes, empresas y la sociedad en su conjunto (Mwiine, 2019). El desafío radica en la búsqueda continua del respeto hacia la mujer (Closson et al., 2022; Bulte y Lensink, 2020; Hardee et al., 2014), mediante la incentivación de políticas y prácticas inclusivas (Lyon et al., 2018), que promuevan una educación equitativa (Khurshid, 2016) y la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida (Deutsch et al., 2022).

Asimismo, la presente investigación se vio limitada por la cantidad de participantes. Para futuras investigaciones, se sugiere incrementar la muestra por país e incluso realizar

comparativas entre países. Además, queda pendiente realizar un análisis comparativo enfocado en universidades en países desarrollados que cuentan han logrado mejores niveles de empoderamiento.

## 5. Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación, la mayoría de las mujeres perciben una desventaja en comparación con los hombres y experimentan una falta de equidad de oportunidades entre ambos géneros. A pesar de los avances, persisten desafíos significativos para lograr la igualdad de género y el empoderamiento femenino. Las desigualdades históricas que enfrentan las mujeres continúan teniendo repercusiones intergeneracionales que afectan incluso a la infancia actual. Sin embargo, el empoderamiento femenino no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece a toda la sociedad. De hecho, las normas de género también afectan a los niños y a los hombres al influir en sus comportamientos y en cómo se transmiten estas normas de una generación a otra.

Los resultados también revelaron que, el nivel cultural, la educación impartida en el entorno familiar y la formación escolar influyen significativamente en las mujeres para desenvolverse en roles de poder y liderazgo. Además, las participantes perciben una disparidad en las oportunidades de acceso a puestos de decisión en comparación con los hombres, así como una percepción de desigualdad en el acceso a empleos de diversa índole en relación con los hombres. Además, se observó que las mujeres encuestadas todavía muestran una alta dependencia de la familia, padres o pareja. Para participar políticamente, muchas mujeres sienten la necesidad de negociar con la familia, el padre o la pareja. También se encontró que las mujeres tienden a buscar cumplir con las expectativas y deseos de sus seres queridos, y muchas aún sostienen el paradigma de que es preferible que sea el hombre quien tome las decisiones importantes.

Asimismo, las mujeres encuestadas consideran que, a pesar de tener la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo, no disfrutan de los mismos derechos ni oportunidades que los hombres para acceder a estos roles. Sin embargo, reconocen la importancia de contar con ingresos económicos propios; en consecuencia, se esfuerzan por capacitarse y superarse continuamente, no solo para conservar sus empleos actuales, sino también para generar una marca de valor y reconocimiento en el mercado laboral.

Por lo tanto, la igualdad de género y el empoderamiento femenino son fundamentales para el desarrollo sostenible, la justicia social y el progreso como sociedad. Aunque aún queda mucho por hacer, el avance en estas áreas ofrece esperanzas para un futuro más equitativo.

El estudio concluye en que la igualdad de género y la empleabilidad influyen significativamente en el empoderamiento femenino de académicas en universidades peruanas.

## 6. Referencias

Abu-Ghaida, D. y Klasen, S. (2004). The Costs of Missing the Millennium Development Goal on Gender Equity. *World Development*, 32(7), 1075-1107. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.02.003>

Alkire, S., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A. R., Seymour, G. y Vaz, A. S. (2013).

- The Women's Empowerment in Agriculture Index. *World Development*, 52, 71-91. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.06.007>
- Arshad, A. (2023). Nexus between financial inclusion and women empowerment: evidence from developing countries. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm-04-2022-0125>
- Bagade, T., Chojenta, C., Loxton, D., Oldmeadow, C. y Loxton, D. (2022). The human right to safely give birth: data from 193 countries show that gender equality does affect maternal mortality. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12884-022-05225-6>
- Baker, M., Ali, M. y French, E. (2019). Effectiveness of gender equality initiatives in project-based organizations in Australia. *Australian Journal of Management*, 44(3), 425-442. <https://doi.org/10.1177/0312896218805809>
- Bulte, E. y Lensink, R. (2020). Empowerment and intimate partner violence: Domestic abuse when household income is uncertain. *Review of Development Economics*, 25(1), 148-162. <https://doi.org/10.1111/rode.12715>
- Closson, K., Prakash, R., Javalkar, P., Beattie, T., Thalinja, R., Collumbien, M., Ramanaik, S., Isac, S., Watts, C., Moses, S., Gafos, M., Heise, L., Becker, M. y Bhattacharjee, P. (2022). Adolescent Girls and Their Family Members' Attitudes Around Gendered Power Inequity and Associations with Future Aspirations in Karnataka, India. *Violence Against Women*, 29(5), 836-859. <https://doi.org/10.1177/10778012221097142>
- Cundiff, J. L., Ryuk, S. y Cech, K. (2018). Identity-safe or threatening? Perceptions of women-targeted diversity initiatives. *Group Processes y Intergroup Relations*, 21(5), 745-766. <https://doi.org/10.1177/1368430217740434>
- Datta, P. B. y Gailey, R. (2012). Empowering Women through Social Entrepreneurship: Case Study of a Women's Cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 569-587. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00505.x>
- Davies, P., Spencer, S. J. y Steele, C. M. (2005). Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women's Leadership Aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276-287. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.2.276>
- De Jong, E., Smits, J. y Longwe, A. (2017). Estimating the Causal Effect of Fertility on Women's Employment in Africa Using Twins. *World Development*, 90, 360-368. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.10.012>
- Deutsch, N., Yanofsky, S. D., Markowitz, S. D., Tackett, S., Berenstain, L. K., Schwartz, L. I., Flick, R., Heitmiller, E., Fiadjoe, J., Lee, H. H., Honkanen, A., Malviya, S., Lee, J. K. y Schwartz, J. M. (2022). Evaluating the Women's Empowerment and Leadership Initiative: Supporting mentorship, career satisfaction, and well-being among pediatric anesthesiologists. *Pediatric Anesthesia*, 33(1), 6-16. <https://doi.org/10.1111/pan.14596>
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079. <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>

- England, P., Levine, A. J. y Mishel, E. (2020). Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(13), 6990-6997. <https://doi.org/10.1073/pnas.1918891117>
- Falk, A. y Hermle, J. (2018). Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality. *Science*, 362(6412). <https://doi.org/10.1126/science.aas9899>
- Hardee, K., Croce-Galis, M. y Peltz, A. (2014). Strengthening the enabling environment for women and girls: what is the evidence in social and structural approaches in the HIV response? *Journal of the International AIDS Society*, 17(1), 18619. <https://doi.org/10.7448/ias.17.1.18619>
- Harper, C. C., Rathod, S. D., Falle, T., Pande, R. y Krishnan, S. (2009). Challenging assumptions about women's empowerment: social and economic resources and domestic violence among young married women in urban South India. *International Journal of Epidemiology*, 38(2), 577-585. <https://doi.org/10.1093/ije/dyn226>
- Hashemi, S., Schuler, S. R. y Riley, A. M. (1996). Rural credit programs and women's empowerment in Bangladesh. *World Development*, 24(4), 635-653. [https://doi.org/10.1016/0305-750x\(95\)00159-a](https://doi.org/10.1016/0305-750x(95)00159-a)
- Hernandez Sanchez, J. y Garcia Falconi, R. (2008). *Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101158.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101158.pdf)
- Kabeer, N. (2015). Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: the "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295-321. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1090009>
- Khurshid, A. (2016). Domesticated gender (in) equality: Women's education y gender relations among rural communities in Pakistan. *International Journal of Educational Development*, 51, 43-50. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.08.001>
- Krishnan, S., Harper, C. C., Hubbard, A., Subbiah, K., Edmeades, J. y Padian, N. (2010). Do changes in spousal employment status lead to domestic violence? Insights from a prospective study in Bangalore, India. *Social Science y Medicine*, 70(1), 136-143. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.09.026>
- Lyon, S., Mutersbaugh, T. y Worthen, H. (2018). Constructing the female coffee farmer: Do corporate smart-economic initiatives promote gender equity within agricultural value chains? *Economic Anthropology*, 6(1), 34-47. <https://doi.org/10.1002/sea2.12129>
- Maligalig, R., Demont, M., Umberger, W. J. y Peralta, A. (2019). Off-farm employment increases women's empowerment: Evidence from rice farms in the Philippines. *Journal of Rural Studies*, 71, 62-72. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2019.09.002>
- McDonald, M. G. (2015). Imagining neoliberal feminisms? Thinking critically about the US diplomacy campaign, 'Empowering Women and Girls Through Sports'. *Sport in*

- Society*, 18(8), 909-922. <https://doi.org/10.1080/17430437.2014.997580>
- Mejía-Guevara, I., Cislighi, B. y Darmstadt, G. L. (2021). Men's Attitude Towards Contraception and Sexuality, Women's Empowerment, and Demand Satisfied for Family Planning in India. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.689980>
- Mininni, G. M. (2017). The 'Barefoot Model' of economic empowerment in rural Rajasthan. *Journal of The Indian Ocean Region*. <https://doi.org/10.1080/19480881.2016.1272813>
- Mwiine, A. A. (2019). Negotiating patriarchy? Exploring the ambiguities of the narratives on "male champions" of gender equality in Uganda Parliament. *Agenda*, 33(1), 108-116. <https://doi.org/10.1080/10130950.2019.1598273>
- Nguyen, C. P. (2021). Gender equality and economic complexity. *Economic Systems*, 45(4), 100921. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2021.100921>
- Nguyen, D. M. (2021). Foreign entry in the services sector and gender workforce composition. *Oxford Development Studies*, 49(3), 261-275. <https://doi.org/10.1080/13600818.2021.1890706>
- Nguyen, T. V., Darnell, A., Weissman, A., Frongillo, E. A., Mathisen, R., Lapping, K., Mastro, T. D. y Withers, M. (2020). Social, economic, and political events affect gender equity in China, Nepal, and Nicaragua: a matched, interrupted time-series study. *Global Health Action*, 13(1), 1712147. <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1712147>
- Oppenheimer, V. K. (1997). Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 431-453. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.431>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Igualdad de género*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. <https://acortar.link/4KwGIz>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Empleabilidad*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- Parveen, M. (2021). Women empowerment: New paradigm shift of Saudi women into labor workforce. *Society and Business Review*, 17(1), 66-91. <https://doi.org/10.1108/sbr-10-2020-0123>
- Peñalvo-López, E. y Cárcel-Carrasco, F. J. (2019). An Analysis about Learning to Increase Women's Participation and Employment in Europe's Energy Transition: Evidence from the European Project MEnS. *Sustainability*, 11(16), 4345. <https://doi.org/10.3390/su11164345>
- Syed, J. y Ali, F. (2019). A relational perspective on gender equality and mainstreaming. *Human Resource Development International*, 22(1), 4-24.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1495406>

UNESCO (2023). *La UNESCO en acción por la igualdad de género: 2022-2023*. Documento de programa o de reunión, pp. 101-102. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. París, Francia.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300_spa)

United Nations. (2023). *Conferences. Women and gender equality*.  
<https://www.un.org/en/conferences/women>

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

### Contribuciones de los/as autores/as:

**Conceptualización:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique **Software:** Espinoza Villalobos, Luis Enrique **Validación:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola **Análisis formal:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos; **Redacción-Preparación del borrador original:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola **Redacción-Re- visión y Edición:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique.

**Financiación:** Esta investigación recibió financiación de la Escuela de Posgrado Newman.

**Agradecimientos:** El presente estudio nace en el marco de un proyecto de investigación, denominado “Implicancias de la igualdad de género y la empleabilidad en el empoderamiento femenino de académicas en universidades peruanas”; gracias al apoyo de la Escuela de Posgrado Newman.

### AUTOR/ES:

**Jeymi Fabiola Arias Hanco**  
Escuela de Posgrado Newman

Jeymi Fabiola Arias Hanco, es Ingeniera Comercial, Maestra en Administración de Negocios y Doctora en Administración. Actualmente, es docente investigador de la Escuela de Posgrado Newman, en las líneas de Investigación de: Empresa, recursos humanos, educación, administración y negocios.

[jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe](mailto:jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe)

**Orcid ID:** [0000-0003-3769-1776](https://orcid.org/0000-0003-3769-1776)

**Scopus ID:** [58034606100](https://scopus.com/authorid/58034606100)

**Academia.edu:** <https://independent.academia.edu/JeymiFabiolaAriasHanco>

**Luis Enrique Espinoza Villalobos:**  
Escuela de Posgrado Newman

Luis Enrique Espinoza Villalobos, es Doctor en Administración, MBA e ingeniero, fundador y CEO de Alpayo Consulting SRL. Director en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y profesor investigador en la Escuela de Postgrado Newman, donde ha dirigido diversos programas de posgrado. Autor de artículos y capítulos de libros sobre negocios y procesos. Con una sólida experiencia en la industria, ha liderado proyectos educativos, tecnológicos e industriales, además de participar en diversas consultorías empresariales.

[luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe](mailto:luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe)

**Orcid ID:** [0000-0001-5908-8826](https://orcid.org/0000-0001-5908-8826)

**Scopus ID:** [58346272200](https://scopus.com/authid/detail.url?authorID=58346272200)

**Academia.edu:** <https://jbg.academia.edu/LuisEnriqueEspinozaVillalobos>