



**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS:  
UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de  
Bachiller en Administración de empresas

**Autores**

ALVARO VARGAS, Bladimir Alexander (ORCID: 0000-0002-5982-6603)  
MARTINEZ VALERIANO, Nayarit Paola (ORCID: 0009-0000-5566-4101)  
VALENCIA RAMÍREZ, Valeria Esperanza (ORCID: 0000-0002-0130-9005)

**Asesor**

MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

**Línea de investigación de programa**

Dirección de organizaciones y personas

**Línea de acción de RSU**

Desarrollo e innovación social

**LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DE 2024**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Alvaro Vargas, B. A., Martinez Valeriano, N. P., & Valencia Ramírez, V. E. (2024). *El empoderamiento femenino en las empresas: Una revisión de la literatura* [Trabajo de investigación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Bladimir Alexander Alvaro Vargas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76211796
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5982-6603">https://orcid.org/0000-0002-5982-6603</a>
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Nayarit Paola Martinez Valeriano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75556169
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-5566-4101">https://orcid.org/0009-0000-5566-4101</a>
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Valeria Esperanza Valencia Ramirez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72905780
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0130-9005">https://orcid.org/0000-0002-0130-9005</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0128-0123">https://orcid.org/0000-0003-0128-0123</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Tamara Sheyla Reyes Carhuapoma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	71023497
Vocal del jurado	

<b>Nombres y apellidos</b>	Miguel Stefano Ruiz Gutierrez
<b>Tipo de documento</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	45970839
<b>Datos de la investigación</b>	
<b>Título de la investigación</b>	El empoderamiento femenino en las empresas: Una revisión de la literatura
<b>Línea de investigación Institucional</b>	Ciencia, Tecnología e Innovación
<b>Línea de investigación del Programa</b>	Dirección de organizaciones y personas
<b>Línea de acción RSU</b>	Desarrollo e Innovación Social
<b>URL de disciplinas OCDE</b>	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, la MAG. TAMARA SHEYLA REYES CARHUAPOMA como secretaria y el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

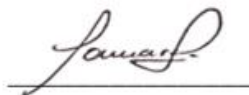
Presentado por el egresado:  
**BLADIMIR ALEXANDER ALVARO VARGAS**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 18 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. PABLO ENRIQUE  
CABRAL BYRNE



**SECRETARIO**  
MAG. TAMARA SHEYLA  
REYES CARHUAPOMA



**VOCAL**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, la MAG. TAMARA SHEYLA REYES CARHUAPOMA como secretaria y el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Presentado por la egresada:  
**NAYARIT PAOLA MARTINEZ VALERIANO**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

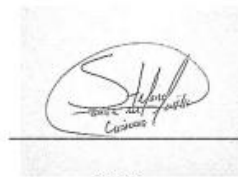
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 18 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. PABLO ENRIQUE  
CABRAL BYRNE



**SECRETARIO**  
MAG. TAMARA SHEYLA  
REYES CARHUAPOMA



**VOCAL**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, la MAG. TAMARA SHEYLA REYES CARHUAPOMA como secretaria y el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Presentado por la egresada:  
**VALERIA ESPERANZA VALENCIA RAMIREZ**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.


En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 18 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. PABLO ENRIQUE  
CABRAL BYRNE



**SECRETARIO**  
MAG. TAMARA SHEYLA  
REYES CARHUAPOMA



**VOCAL**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ



## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

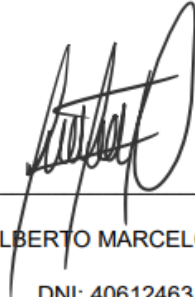
Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor del trabajo de investigación titulado:

EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA

De los egresados Bladimir Alexander Alvaro Vargas, Nayarit Paola Martinez Valeriano y Valeria Esperanza Valencia Ramirez, certifico que el trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 2 de octubre de 2024



---

LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

## **El empoderamiento femenino en las empresas: Una revisión de la literatura**

### **Female empowerment in business: A literatura review**

Alvaro Vargas Bladimir Alexander<sup>1</sup>, Martinez Valeriano Nayarit Paola<sup>2</sup>, Valencia Ramírez Valeria Esperanza<sup>3</sup>

#### **RESUMEN**

Durante años, las mujeres han sido vistas como un recurso débil en el ámbito laboral. Este problema latente ha sido objeto de constante lucha y esfuerzo para lograr la igualdad, erradicar el machismo y resaltar la capacidad que tiene la mujer en el sector empresarial. Actualmente, las empresas han apostado por la inclusión femenina laboral, ya que se visualiza más el apoyo a las mujeres, dándoles nuevas oportunidades laborales. Es por ello, que el objetivo de este artículo es aportar de forma teórica a que las organizaciones puedan brindar oportunidades de crecimiento y visualizar a la mujer como un género fuerte. Además, se da una respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué factores influyen en el empoderamiento femenino dentro de la cultura organizacional de una empresa? El presente artículo es de tipo descriptivo y revisión documental, debido a que abarca el análisis, investigación y selección de un conjunto de documentos científicos. En relación con la recolección de información se encontró artículos científicos en diferentes bases de datos de alta confiabilidad las cuales son: La Referencia, Scopus, Dialnet, Sciencedirect, Scielo, Redalyc, Alicia Concytec, Google académico. De igual manera, dentro del artículo de revisión hay 27 artículos, los cuales se clasifican en 16 temas mediante 6 factores identificados, mostrando el crecimiento de la mujer en el ámbito laboral, social,

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0000-0002-5982-6603. balvaro@autonoma.edu.pe

<sup>2</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0009-0000-5566-4101. nmartinezv@autonoma.edu.pe

<sup>3</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0000-0002-0130-9005. vvalencia@autonoma.edu.pe

económico y salud. Se ha visualizado que los diversos ámbitos tienen por finalidad crear diversas estrategias para disminuir las brechas de género y aumentar las oportunidades laborales.

**Palabras clave:** igualdad de género, empoderamiento, liderazgo, oportunidades, derecho

## **ABSTRACT**

For years, women have been viewed as a weak resource in the workplace. This underlying issue has been the subject of ongoing struggle and effort to achieve equality, eradicate sexism, and highlight the capabilities of women in the business sector. Currently, companies have invested in female workforce inclusion, as there is more visible support for women, providing them with new job opportunities. Therefore, the objective of this article is to contribute theoretically to how organizations can provide growth opportunities and view women as a strong gender. Additionally, it answers the following question: ¿What factors influence female empowerment within an organization's culture? This article is descriptive and documentary review in nature, as it involves the analysis, research, and selection of a set of scientific documents. In relation to information collection, scientific articles were found in various high-reliability databases, including: La Referencia, Scopus, Dialnet, Sciencedirect, Scielo, Redalyc, Alicia Concytec, and Google Scholar. Likewise, within the review article, there are 27 articles, which are classified into 16 topics through 6 identified factors, showing the growth of women in the labor, social, economic, and health spheres. It has been observed that various areas aim to create different strategies to reduce gender gaps and increase job opportunities.

**Keywords:** gender equality, empowerment, leadership, opportunities, rights

## I. Introducción

El feminismo empieza a dar su aparición a partir de la década de los 70, mostrando trabajos en el área antropológica donde se visualiza que las mujeres pueden realizar las mismas actividades los hombres, logrando así mejorar sus capacidades y el respeto en el ámbito laboral y social (Ordoñez et al., 2021).

En ese sentido, el empoderamiento femenino es la capacidad de lograr un cambio social que pueda respetar las virtudes de la mujer con la finalidad de mejorar la rutina de vida que tiene en la sociedad (García et al., 2021), mostrando las diferentes habilidades físicas e intelectuales de la mujer, de esta forma convertirlas en personas de crecimiento para así disminuir los obstáculos de desigualdad y aumentar las oportunidades laborales (Castillo et al., 2020), y así puedan realizar una mejor toma de decisiones mostrando autonomía y liderazgo (Laura, 2021).

Durante el año 2019 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apoyo a cerca de 25 millones de mujeres a que puedan lograr tener mejores beneficios y oportunidades en los servicios básicos y financieros consiguiendo así una evolución en el empoderamiento económico de la mujer (Dugarova, 2020). Sin embargo, durante ese período las mujeres enfrentaron muchas dificultades personales, barreras legales, prejuicios y normas sociales a diferencia de los hombres. Para calcular, en el mundo, las mujeres de 25 a 34 años son un 22% más pobres que los hombres (Carballo, 2020).

No obstante, la pandemia del COVID-19 tuvo efectos adversos en el empleo y en las condiciones de trabajo de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe provocando un retroceso superior a diez años en los logros obtenidos sobre la tasa de ocupación laboral, generando que en el año 2020 la participación laboral femenina se situó en 46% y 69% en los hombres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe

[Cepal], 2021) lo cual causó que el año 2021 la comisión ejecute un plan de acción llamado *El pilar europeo de derechos sociales* con la finalidad de reducir en 50% la desigualdad de género en el trabajo respecto al año 2019 (Costantini & Sebilló, 2022).

A la vez, en el año 2022 la participación de la mujer en el mundo laboral entre las edades de 25 y 54 años fue de 61.4% a diferencia del hombre el cual fue 90.6%, demostrando las pocas oportunidades que tiene la mujer frente al hombre en el mercado profesional, lo cual en el año 2023 existieron más de 2.700 millones de mujeres que aun sufren restricciones legales para realizar actividades laborales, en resumen, de los 190 países evaluados a nivel mundial 69 países tienen leyes que impiden a la mujer trabajar (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024).

En la actualidad, las mujeres son un factor relevante debido a que pueden participar y proponer ideas para la solución de conflictos en el ámbito laboral. A pesar del machismo y el sistema laboral paternalista son una tendencia evolutiva en el mercado actual (Aguinaga & Pardo, 2023). Esto genera pocas oportunidades laborales en el mercado tradicional, debido a las desigualdades sociales y económicas (Verzosi & Carvajal, 2023). En el contexto actual, las mujeres en su rol como empresarias sufren diversas desventajas; a pesar de los diferentes esfuerzos que se ha realizado para favorecer la equidad. Por ello, las mujeres empresarias han demostrado tener una falta de confianza en sí mismas (Restrepo & Cuadra, 2022).

El empoderamiento femenino es ejercer en la mujer sus capacidades y fuerza de voluntad para hacer respetar sus derechos, igualdad y su autonomía en las diferentes circunstancias como económico, social y laboral (Celma & Bez, 2019), también es un reto obligatorio que logrará permitir a la mujer según la organización del Empoderamiento Económico de la Mujer (CECI) tomar decisiones que sean valoradas y respetadas (Zambrana & Merida, 2024) haciendo referencia a los factores

por lo cual las mujeres tienen el control de su vida y desarrollan sus propias habilidades y conocimientos, con el propósito de crear estrategias que ayuden a mejorar sus problemas externos e internos y su autogestión (Ayala et al., 2022).

A la vez, permitiendo de alguna manera mejorar sus capacidades y reducir así la desigualdad de género existente, en pocas palabras tienen diversas restricciones para su crecimiento profesional (Gómez et al., 2024). De hecho, si hablamos a nivel organizacional las mujeres tienen inconvenientes para realizar alguna actividad como emprender un negocio o tener cargos de alto nivel en una organización, esto a causa de las barreras profesionales que existen en el ámbito laboral (Andrades et al., 2019). Es por ello, que las mujeres deben de participar de manera continua en las empresas demostrando su empoderamiento, desafiando y transformando los diferentes estigmas que existen (Miranda et al. 2023).

De igual manera, para combatir este problema visible a nivel mundial el empoderamiento femenino es la pieza clave para suprimir las desigualdades de género en los diferentes ámbitos y así poder tener un crecimiento económico con la ayuda del estado y leyes políticas (García et al., 2021) logrando así poder disminuir la pobreza y la violencia en las diferentes circunstancias que puedan acontecer en la mujer (Crittenden et al., 2019).

No obstante, la desigualdad de oportunidades que tiene la mujer frente al hombre nace desde la participación de cada uno en el hogar, ocasionando que la mujer en el trabajo no tenga los mismos beneficios salariales que el hombre, si bien es cierto que existen mejoras en los últimos años sobre dicho problema los gobiernos internacionales no han concretado reformas para que las mujeres puedan desenvolverse totalmente (Ayala et al., 2022). Es por ello, que la ODS 5 busca ayudar a la mujer a tener una buena calidad de vida y puedan lograr el empoderamiento

femenino (Chatterjee et al., 2020).

Cabe resaltar que, los estudios del empoderamiento femenino tienen relevancia en el campo social, económico, académico y profesional (Verzosi & Carvajal, 2023) debido a que, mediante ese factor femenino se puede reducir los índices de desigualdad y pobreza, asimismo desarrollar en la mujer diferentes virtudes como el manejo de negociaciones, la toma de decisiones y el liderazgo femenino (Aghazamani et al., 2022).

En la mayoría de los análisis bibliográficos los diferentes autores han puesto énfasis en estudios de carácter científico y en el nivel de relación desde el enfoque económico, social, familiar y laboral. Asimismo, los estudios afirman que la integración femenina en el trabajo ha sido objeto de un extenso análisis, en relación con los salarios, la innovación y diversos indicadores macroeconómicos relacionados con el crecimiento económico y la productividad (Iregui et al., 2024) generando múltiples conexiones entre los ámbitos público y privado (Diaz & Ceyca, 2022). Por lo tanto, la revisión de las investigaciones ha sido cruciales porque muestran la evolución y los problemas que acontecen al empoderamiento femenino laboral.

En relación con los conceptos teóricos, desde el año 1970 se ha fomentado actividades con el objetivo de lograr que la mujer pueda colaborar en problemas sociales y económicos. Además, en esos años se desarrollan diversas reuniones con organismos internacionales para debatir las bases sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres (Pando et al., 2022). A la vez, en esa misma década el empoderamiento femenino comienza a surgir con diferentes trabajos donde el género tomó mayor importancia para la creación de una sociedad igualitaria (Castillo et al., 2020).

En Latinoamérica se puede apreciar un convenio entre organizaciones

multilaterales por promover talleres que ayuden reducir el segmento por género empresarial, en donde limitan a la mujer a que no pueda aventurarse a sectores importantes en su país (Restrepo & Cuadra, 2022). Asimismo, se desea intervenir en la relación que existe entre las mujeres y la desigualdad laboral y lograr así erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres tomando relevancia a los factores psicológicos, personales, culturales y económicos (Alonso & Rodríguez, 2024). Además, cada avance hacia la igualdad es un logro ocasionado por la concienciación global, dando a entender que hombres y mujeres deben de tener los mismos derechos y beneficios (Restrepo & Cuadra, 2022).

Por otro lado, el empoderamiento femenino abarca diferentes áreas de estudios. No obstante, en temas económicos la inclusión financiera femenina es uno de los pasos esenciales para disminuir la pobreza y aumentar el empoderamiento económico de las mujeres (Carballo, 2020) logrando así poder tener un acceso a un crédito bancario para emprender un negocio y así demostrar sus capacidades y ser un género importante en la economía (Verzosi & Carvajal, 2023).

Por último, el estudio destaca su importancia en la sociedad al fomentar que las mujeres se conviertan en personas decididas, valientes y emprendedoras (Pando et al., 2022). Dicho esto, el objetivo del presente artículo de revisión es aportar de forma teórica a que las organizaciones puedan brindar oportunidades de crecimiento y visualizar a la mujer como un género fuerte y capaz de realizar diversas actividades en los ámbitos sociales, económicos y laborales, logrando a corto y largo plazo un clima y cultura organizacional conveniente para ambos. Asimismo, se logra erradicar las brechas de género que impiden a la mujer tener las mismas oportunidades, puesto que el objetivo es dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué factores influyen en el empoderamiento femenino dentro de la cultura organizacional de una empresa?



## II. Método

El estudio es de tipo descriptivo de diseño narrativo, el cual implica realizar una revisión sistemática de artículos confiables; es decir, analizar, investigar y seleccionar documentos científicos sobre el empoderamiento femenino en las empresas. En relación con la recolección de información se encontró artículos científicos del año 2019 hasta el 2024 en diferentes bases de datos de alta confiabilidad las cuales son: La Referencia, Scopus, Dialnet, Scencedirect, Scielo, Redalyc, Alicia Concytec, Google académico.

Asimismo, para verificar la autenticidad de los artículos seleccionados que respaldaron la información, se presentan los siguientes descriptores: Empoderamiento de la mujer, inclusión femenina, feminismo en las empresas, igualdad de género, liderazgo femenino, emprendimiento femenino e inclusión financiera femenina.

En cuanto a la confiabilidad de la información recolectada, es fundamental asegurar que esta sea consistente y pertinente para la investigación, lo que a su vez garantiza relevancia con el objetivo del artículo de revisión. Es por ello, que después de realizar un profundo análisis brindaron un panorama más claro del porque la mujer no tiene los mismos derechos y oportunidades que el hombre en el campo laboral.

**Tabla 1**

*Criterios de inclusión y criterios de exclusión*

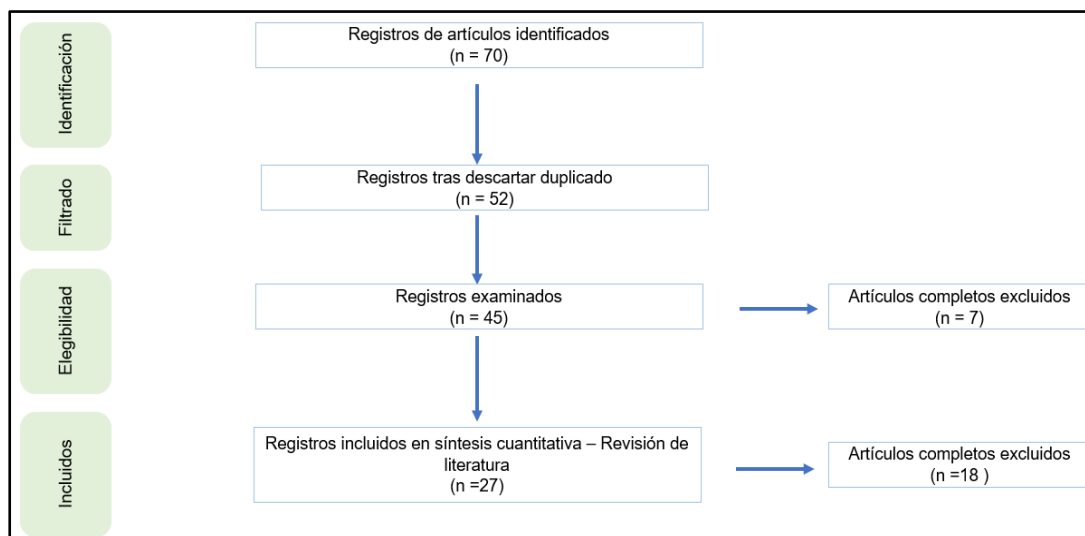
Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Páginas web de organismos internacionales	Páginas web que no pertenezcan a organismos internacionales
Artículos de revistas indexadas	Artículos de revistas no indexadas
Artículos con acceso abierto	Artículos con pagos
Artículos desarrollados entre los años 2019 y 2024	Artículos que no estén dentro de los años estudiados.

### III. Análisis e integración de la información

Tras una revisión minuciosa y congruente de la búsqueda de información para la investigación, se realizó ciertos gráficos donde se muestra los artículos recolectados, de manera que se reduce a la cantidad de información presentados en este artículo de revisión.

**Figura 1**

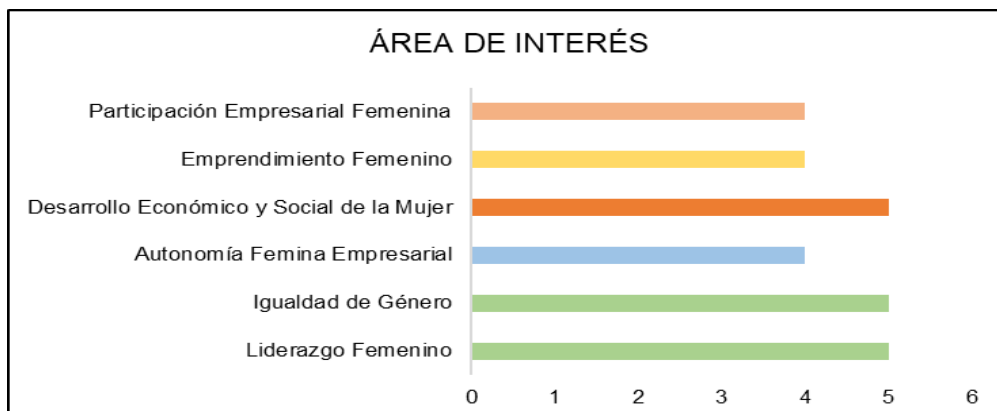
*Diagrama de prisma de distribución de artículos por fases*



La Figura 1 muestra la cantidad de artículos que se encontró para esta investigación. En donde, de un total de 70 artículos encontrados en diferentes bases de datos y repositorios académicos, se descartaron 43 porque no complementaron y no se adecuaban en el desarrollo del estudio, quedando así con 27 artículos.

**Figura 2**

*Área de interés analizadas*



La Figura 2 detalla las áreas de debate que repercuten en la investigación sobre el empoderamiento femenino y la cantidad de documentos científicos.

**Tabla 2**

*Distribución según las áreas de debate de los artículos analizados*

Factores	Temas	Estudios
Liderazgo femenino (Female leadership)	Impacto del liderazgo transformador.	3
	Análisis del liderazgo participativo y democrático.	2
	Preferencia en el ámbito laboral.	2
Igualdad de género (Gender equality)	Importancia de los derechos laborales en ambos géneros.	1
	Análisis de la Igualdad de oportunidades.	2
Autonomía femenina empresarial (Female entrepreneurial autonomy)	Impacto de la autonomía para el desarrollo de la mujer.	2
	La inclusión femenina en el campo laboral.	1
	Equidad en la toma de decisiones.	1
Desarrollo económico y social de la mujer (Economic and social development of Women)	Desventajas económicas entre la mujer y el hombre.	2
	Carencia de oportunidades económicas.	1
	Brechas en el desarrollo de la mujer en el ámbito empresarial.	2
Emprendimiento Femenino (Female entrepreneurship)	Promueve el crecimiento del país.	2
	Desarrollo del emprendimiento e innovación femenina.	1
	Mejora de habilidades emprendedoras y en su educación profesional.	1
Participación empresarial femenina (Female business participation)	Desigualdad de género empresarial.	3
	Falta de confianza y oportunidades	1

En primer lugar, en cuanto a la investigación del liderazgo femenino (Female leadership) la inteligencia emocional y su intuición maternal influye para que las mujeres puedan tomar sus propias decisiones al momento de liderar.

**Tabla 3***Artículos relacionados con el liderazgo femenino*

Temas	Autores
Impacto del liderazgo transformador	(Hernández, 2022); (Pando et al., 2022); (Mora & Peimbert, 2022)
Análisis del liderazgo participativo y democrático.	(Gómez et al., 2024); (Soares et al., 2024)

La igualdad de género (Gender equality) dentro de las empresas es un factor de debate, ya que en la actualidad aún existe empresas machistas, es por lo que se habla sobre los derechos laborales y que tan favorecidas están las mujeres.

**Tabla 4***Artículos relacionados con la igualdad de género*

Temas	Autores
Favorecimiento de la empleabilidad	(Sordi et al., 2024); (Mora & Peimbert, 2022)
Derechos laborales en ambos sexos	(Rivero, 2023)
Igualdad de oportunidades	(Mora & Peimbert, 2022); (Saavedra, 2023)

La autonomía femenina empresarial (Female entrepreneurial autonomy) en el campo laboral no solo fomenta la diversidad y la innovación, sino que también mejora la equidad laboral y fomenta la innovación con la inclusión femenina en las empresas.

**Tabla 5***Artículos relacionados con la autonomía femenina empresarial*

Temas	Autores
Impacto de la autonomía para el desarrollo de la mujer	(Escalante & Merchán, 2024); (Mora & Peimbert, 2022)
La inclusión femenina en el campo laboral	(Aguinaga & Pardo, 2023)
Equidad en la toma de decisiones	(Celma & Bez, 2019)

En cuanto al desarrollo económico y social de la mujer (economic and social development of Women), las restricciones sociales y económicas provoca que la mujer no tenga un desarrollo laboral eficiente en las empresas.

**Tabla 6**

*Artículos relacionados con el desarrollo económico y social de la mujer*

Temas	Autores
Desventajas económicas entre la mujer y el hombre.	(Aghazamani et al., 2020); (Verzosi & Carvajal, 2023)
Carencia de oportunidades económicas.	(Merida & Zambrana, 2024)
Brechas en el desarrollo de la mujer en el ámbito empresarial.	(Restrepo & Cuadra, 2022); (Costantini & Sebilló, 2022)

Asimismo, el emprendimiento femenino (female entrepreneurship) mejora las habilidades emprendedoras y la educación profesional de las mujeres. Además, enriquece el panorama empresarial e impulsa el crecimiento económico del país.

**Tabla 7**

*Artículos relacionados con el emprendimiento femenino*

Temas	Autores
Promueve el crecimiento del país.	(Castillo et al., 2020); (Ordoñez et al., 2021)
Desarrollo del emprendimiento e innovación femenina.	(Saavedra, 2023)
Mejora de habilidades emprendedoras y en su educación profesional.	(Escalante & Merchán, 2024)

Por último, los diferentes estudios sobre la participación empresarial femenina (female business participation) demuestran que los organismos internacionales son clave para mejorar la participación y los derechos de la mujer.

**Tabla 8**

*Artículos relacionados con la participación empresarial femenina*

Temas	Autores
Desigualdad de género empresarial.	(Andrades, et al., 2019); (Curioso et al., 2023); (Carballo, 2020)
Falta de confianza y oportunidades	(Crittenden et al., 2019)

La mujer, en su proyecto de vida, procura vincular aspectos esenciales como lo laboral, familiar y personal, con el fin de alcanzar un desarrollo integral (Hernández,

2022) y aplicar un proceso de transformación para así poder tomar decisiones correctas (Pando et al., 2022), ocasionando un crecimiento económico más integrador (Mora & Peimbert, 2022). Un liderazgo transformacional está orientado a una mayor participación, donde se considera el apoyo y la empatía (Gómez et al., 2024), esto incluye un potencial liberador de la autogestión como los conflictos y retos, así como por factores como la clase social, el género, etc. (Soares et al., 2024).

La mayoría de las empresas son conformadas por hombres, lo que resulta en una falta de interés en adoptar políticas de igualdad dentro de las organizaciones. (Sordi et al., 2024). Acerca de la igualdad laboral predomina el salario (Rivero, 2023). En las organizaciones, la autogestión permite a las mujeres poner en práctica sus habilidades y demostrar su capacidad de liderazgo (Mora & Peimbert, 2022). Asimismo, Las mujeres están mayormente en los sectores alimenticios, ya que consideran un área o rubro solamente de mujeres (Mora & Peimbert, 2022). No obstante, pueden incluir a las mujeres en el ámbito digital, ya que es una tendencia más actual (Saavedra, 2023).

El empoderamiento de las mujeres dentro de las empresas es crucial porque puede fomentar su crecimiento profesional y contribuir positivamente al rendimiento económico de la organización (Aguinaga & Pardo, 2023). Asimismo, el empoderamiento impulsa a que las mujeres puedan o deseen emprender, ya que no consideran tener oportunidades en las empresas (Escalante & Merchán, 2024). Las mujeres tienen la capacidad de poder dirigir sus propios emprendimientos (Mora & Peimbert, 2022). Además, el empoderamiento hace demostrar que tienen capacidad de generar recursos económicos y ser grandes profesionales (Celma & Bez, 2019).

La falta de oportunidades laborales afecta al género femenino, ya que no reciben los mismos beneficios económicos (Aghazamani et al., 2020); no obstante, el

mercado tradicional interviene negativamente en la calidad de vida de las mujeres (Verzosi & Carvajal, 2023). Además, si existiera una equidad laboral ocasionaría que ellas puedan tener un mejor posicionamiento económico (Merida & Zambrana, 2024). En el ámbito empresarial, las leyes y normativas no toman mucha importancia a las brechas laborales (Restrepo & Cuadra, 2022). Asimismo, deberían integrar una perspectiva de género en sus procesos y actividades (Costatini & Sebilló, 2022).

El empoderamiento y la participación de las mujeres en el emprendimiento son esenciales para reducir la pobreza y fomentar un entorno que impulse al crecimiento económico (Castillo et al., 2020); no obstante, Las mujeres aprovechan las oportunidades para destacarse como líderes y emprendedoras (Ordoñez et al., 2021).

Por otro lado, las mujeres llevan una responsabilidad frente a las tareas domésticas y a la familia, lo que oprime la participación a los trabajos, es aquí donde surge el emprendimiento (Saavedra, 2023). Existen barreras tanto sociales como culturales la cual limita el desarrollo de las mujeres emprendedoras (Escalante & Merchán, 2024).

La participación empresarial femenina no está siendo relevante en las organizaciones debido a que no se brindan condiciones de crecimiento (Crittenden et al., 2019). Además, la expectativa desfavorable que tiene la sociedad frente a la mujer es que en su cúpula mental se debe dedicar al hogar incrementado así la desigualdad y el machismo (Andrades et al., 2019). Asimismo, la discriminación frente a los rasgos étnicos de la mujer en el campo laboral sigue siendo un problema latente (Curioso et al., 2023); por otro lado, la inclusión financiera de las mujeres puede ser una clave para reducir la desigualdad y las brechas laborales (Carballo, 2020).

#### **IV. Conclusiones**

La investigación, se realizó con criterios científicos relacionado al empoderamiento femenino en las empresas. Se analizaron 27 artículos, donde se fraccionaron en 16 temas mediante seis factores hallados.

Las barreras que limitan el empoderamiento como el hostigamiento y amenazas en el ámbito laboral, no es un tema concurrente dentro de las investigaciones del empoderamiento femenino. En los estudios iniciales se puede decir que las oportunidades que tiene la mujer en sector laboral son pocas, debido a las restricciones que reciben por parte de la sociedad, lo cual genera que las organizaciones tengan mayor preferencia por el hombre. Asimismo, se ha visualizado que en los diversos ámbitos se estudian los diferentes factores en relación con el empoderamiento femenino con la finalidad de crear diversas estrategias para disminuir las brechas de género y aumentar las oportunidades laborales; donde los factores más analizados fueron igualdad de género y emprendimiento femenino. Respondiendo la interrogante ¿Qué factores influyen en el empoderamiento femenino dentro de la cultura organizacional de una empresa? Los factores que influyen son: Liderazgo, Autonomía, Igualdad de género, desarrollo económico y social, emprendimiento y la participación empresarial, estos componentes se vinculan entre sí, pero no interviene de la misma manera en las mujeres, es aquí donde se resalta la importancia del estudio porque busca lograr respetar los derechos de las mujeres en el sector laboral y así mejorar la cultura organizacional de la empresa.

Se plantea para futuras indagaciones, analizar más estudios sobre Economic and social development of Women porque no se muestra a detalle las implicancias que tiene en la economía mundial; Por último, se surgiere realizar trabajos de investigación para mejorar la cultura analítica de los estudiantes.



## Referencias

- Aghazamani, A., Kerstetter, D., & Allison, P. (2020). Women's perceptions of empowerment in Ramsar, a tourism destination in northern Iran. *Women's Studies International Forum*, 79(67), 102-115. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277539519302766>
- Aguinaga, M., & Pardo, K. (2023). Empowerment femenino en las empresas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 61-70. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2472>
- Alonso, V., & Rodríguez, C. (2024). El excedente de fuerza de trabajo en Argentina: un análisis desde la economía feminista. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 1(78), 199-217. <https://doi.org/10.17141/iconos.78.2024.5780>
- Andrades, N., Palacio, A., & Blanco, A. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140-148. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
- Ayala, M., Granda, P., & Poveda, A. (2022). Barreras para el empoderamiento de la mujer en el Ecuador. *Centrosur Agraria*, 37(85), 1-14. <https://centrosuragraria.com/index.php/revista/article/view/225>
- Carballo, I. (2020). Inclusión financiera y empoderamiento de la mujer: Una revisión crítica en base a la literatura. *Colección*, 31(1), 141-168. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/COLEC/article/view/2561>
- Castillo, A., Ordoñez, D., Erazo, L., & Cabrera, J. (2020). Emprendimiento rural, una aproximación desde el empoderamiento femenino. *Revista Empresarial*, 14(1), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599394>
- Celma, A., & Bez, A. (2019). Empowering Women: Study With Angolan Accountants. *International journal of research and science in advanced engineering*, 6(3),

349-365. <https://ijaers.com/detail/women-s-empowerment-study-with-angolan-women-accountants/>

Chatterjee, S., Dutta, S., & Upadhyay. (2020). Technology adoption and entrepreneurial orientation for rural women: Evidence from India. *Technological review and social change*, 160(1), 104-115. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120236>

Costantini, A., & Sebillio, A. (2022). Gender Equality and Women Empowerment in Social Economy Enterprises. *Revista de Economía Social y Solidaria*, 1(1), 100-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152755>

Crittenden, V., Crittenden, W., & Ajjan, H. (2019). Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology. *Journal of Business Research*, 98(1), 191-203. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.045>

Curioso, F., Saldaña, O., & Rodríguez, A. (2023). Taxonomía de estrategias de empoderamiento femenino. *Psicología Social i Psicología Cuantitativa*, 1(1), 1-6. <http://hdl.handle.net/2445/204646>

Díaz, I., & Ceyca, A. (2022). Empoderamiento e impacto del trabajo de cuidados en emprendedoras en Tijuana (México). *Economía Sociedad y Territorio*, 22(70), 833–864. <https://doi.org/10.22136/est20221735>

Dugarova, E. (2020, octubre). *Avance hacia la igualdad de género y el empoderamiento femenino: el camino del PNUD*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/avance-hacia-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-y-el-empoderamiento-femenino-el-camino-del-pnud>

Económica para América Latina y el Caribe (2021, febrero). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

- Escalante, J., & Merchán, D. (2024). Empoderamiento y éxito en emprendimientos artesanales femeninos: El impacto de la educación y la capacitación. *Conrado*, 20(97), 67–74. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1990-86442024000200067&lang=es>
- García, V., Coria, E., & Mejía, C. (2021). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/729/72967100003/>
- Gómez, A., Marín, L., & Guerra, N. (2024). Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas. *Revista de economía*, 41(102), 64-96. <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.389>
- Hernández, E. (2022). Liderazgo femenino para una administración pública innovadora. *Documentación Administrativa Nueva época*, 1(9), 26-42. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11138/12413>
- Iregui, A., Melo, L., Ramírez, M., Tribín, A., & Zárate, H. (2024). Unraveling the factors behind women's empowerment in the labor market in Colombia. *World Development*, 183(1), 16-28. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106731>
- Laura, Z. (2021). Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 107-116. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3900>
- Merida, I., & Zambrana, F. (2024). Empoderamiento de la mujer en el turismo. Caso Municipio y Parque Nacional Toro Toro en Potosí – Bolivia. *Pasos*, 22(1), 75-90, <https://ojsull.webs.ull.es/index.php/Revista/article/view/3657/1784>

- Miranda, J., Sandoval, M., & Berttolini, G. (2023). Factores motivacionales que determinan el emprendimiento de las mujeres en Tabasco, México. *Región y sociedad*, 35(1), 19-31. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1712>
- Mora, E., & Peimbert, J. (2022). Trabajo decente: Mujeres microempresarias, sostenibilidad económica y laboral en Mexicali, México. *Revista reflexiones*, 102(2), 1–29. <https://doi.org/10.15517/rr.v102i2.50162>
- Ordoñez, D., Castillo, A., & Rodríguez, I. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. *Población y Desarrollo*, 27(52), 22-31. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.52.069>
- Organización de las Naciones Unidas (2024, octubre). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. ONU. <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., & Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 234-245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Restrepo, K., & Cuadra, L. (2022). Ecosistema mujer empoderamiento empresarial femenino a través del mentoring y redes de trabajo en Chile. *Revista Colombiana de Estudios Militares y Estratégicos*, 20(39), 673-690. <https://doi.org/10.21830/19006586.590>
- Rivero, E. (2023). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios Sociales*, 27(3), 390-408. <http://intersticiosociales.com/index.php/is/article/view/563/833>
- Saavedra, M. (2023). El empoderamiento femenino a través del emprendimiento en la era digital. *Multidisciplinary Business Review*, 16(2), 37–52. <https://doi.org/10.35692/07183992.16.2.4>

- Soares, M., Rebouças, S., & Lázaro, J. (2024). A gestão orgânica de conflitos desenvolvida em empreendimentos formados por mulheres da economia solidária: uma análise pós-colonialista sobre uma prática feminista de autogestão. *Cadernos Ebape BR*, 22(3), 1-17. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230010>
- Sordi, B., Márquez, G., Guerrero, R., & Vallejos, M. (2024). Empresas y prevención de la violencia de género: ¿vientos de cambio en la Araucanía? *Revista Universidad y Sociedad*, 16(1), 18-29. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202024000100018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202024000100018)
- Verzosi, C., & Carvajal, R. (2023). La economía popular y solidaria en el Ecuador. El empoderamiento femenino. *Revista de economía Pública, Social y Cooperativa*, 107(1), 71-100. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.107.17063>
- Zambrana, F., & Merida, I. (2024). Empowerment of women in tourism. Case of the Municipality and Torotoro National Park in Potosí – Bolivia. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultura*, 22(1), 75-90. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2024.22.005>

# Anexo 1. Informe de turnitin

ALVARO VARGAS / MARTINEZ VALER VALENCIA RAMÍREZ  
ARTICULO DE REVISIÓN PARA REPOSITORIO\_ALVARO\_VALENCIA\_MATIRNEZ\_.docx

Similitud 10% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LAS EMPRESAS:  
UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de  
Bachiller en Administración de empresas

**Autores**  
ALVARO VARGAS, Bladimir Alexander (ORCID: 0000-0002-5982-6603)  
MARTINEZ VALERIANO, Nayarit Paola (ORCID: 0009-0000-5566-4101)

Página 1 de 21 4875 palabras 128% CID: 0000-0002-0130-

**10% Similitud General** Filtros

Fuentes  
Mostrar las fuentes solapadas

- 1 Internet repositorio.autonoma.edu.pe 4%  
13 text blocks 170 palabras coincidentes
- 2 Trabajos enviados uniandesec on 2024-01-26 <1%  
2 text blocks 19 palabras coincidentes
- 3 Internet