



## EMPOWERMENT FEMENINO EN LAS EMPRESAS

### EMPOWERMENT OF WOMEN IN BUSINESS

 Maria July Aguinaga Gonzales <sup>1a</sup>  
 Karina Liseth Pardo Nuñez <sup>1b</sup>



Fecha de recepción : 26/01/2023  
Fecha de aprobación : 03/03/2023  
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2472>

#### **Resumen**

*El empoderamiento femenino es fundamental para establecer un entorno de trabajo justo e inclusivo en el que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollar todo su potencial, en base a ello, se buscó analizar el empowerment femenino en las empresas, a través de una revisión de 50 artículos científicos, de los cuales se concluyó que una mujer empoderada es alguien que tiene la confianza y habilidades necesarias para tomar decisiones efectivas, actuar como líder y motivar a otros en el lugar de trabajo.*

**Palabras Clave:** Empoderamiento femenino, trabajo, desigualdad, igualdad.

#### **Abstract**

*Female empowerment is fundamental to establish a fair and inclusive work environment in which all people have the same possibilities to develop their full potential. Based on this, we sought to analyze female empowerment in companies through a review of 50 scientific articles, from which we concluded that an empowered woman is someone who has the confidence and skills necessary to make effective decisions, act as a leader and motivate others in the workplace.*

**Keywords:** female empowerment, work, inequality, equality.

---

<sup>1</sup>Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, Perú

<sup>a</sup>Administración de empresas, <https://orcid.org/0009-0008-6699-7241>, e-mail: [aguigonmaria@crece.uss.edu.pe](mailto:aguigonmaria@crece.uss.edu.pe)

<sup>b</sup>Administración de empresas, <https://orcid.org/0009-0006-4773-4257>, e-mail: [pnunezkari@crece.uss.edu.pe](mailto:pnunezkari@crece.uss.edu.pe)

## 1. Introducción

Cuando una persona emprende una actividad, además de obtener beneficios económicos, contribuye indirectamente a la creación de empleo, el crecimiento económico y el desarrollo territorial. En consecuencia, teniendo en cuenta los efectos negativos que ha experimentado la crisis sobre la economía a nivel mundial, la creación de empresas se considera como una parte fundamental del proceso de crecimiento económico (Al Khayyal et al., 2021). No obstante, el negocio es un fenómeno muy amplio que puede tener diversas características. Una de ellas se refiere a las diferencias de género existentes al momento de establecer una empresa. (Montero y Camacho, 2018)

El empoderamiento femenino ha sido abordado desde diversas perspectivas, lo que demuestra una comprensión amplia del acceso y control de los recursos económicos mediante la incorporación de la mujer al mercado laboral. No obstante, la perspectiva económica que se plantea con enfoque en el empoderamiento femenino es inadecuada, ya que el empoderamiento es una forma de alcanzar una igualdad efectiva en todos los aspectos de la vida (Torre et al., 2019). Debido a la importancia del entorno cercano, el entorno cercano desempeña un papel fundamentalmente importante. Los elementos más destacados que inciden en el estudio de la capacidad de ahorro, el control de recursos económicos, el trabajo invisible y la subordinación en negocio familiar, son: la capacidad de ahorro, el control de recursos económicos, el trabajo invisible y la subordinación en negocio familiar (García et al., 2022).

En Colombia, a pesar de los avances en el ámbito social, la desigualdad de género sigue existiendo como una herramienta fundamental para la toma de decisiones y establecimiento de políticas. En el lugar de origen, el género femenino ha sido objeto de discriminación por parte de las organizaciones que señalan que se debe a la percepción social de la mujer, como aquella persona designada a proteger niños y adultos mayores, lo cual puede suprimir las aptitudes y capacidades de las mujeres (Andrade et al., 2019)

La capacidad de influencia de las mujeres en el sector empresarial se caracteriza por la organización y el proceso de toma de decisiones, lo que demuestra una gran relevancia para los intereses personales (Daher et al., 2022). Esto quiere decir que el liderazgo que desempeña la mujer tiene una perspectiva transformadora, al brindar la capacidad de influencia sobre la toma de decisiones a nivel empresarial (Pando et al., 2022).

De igual manera, el empoderamiento femenino se ha presentado como una gran oportunidad de las mujeres para participar y aportar significativamente en la solución de conflictos y en las gestiones grupales, lo que demuestra un gran potencial de las mujeres para participar y contribuir significativamente en la solución de conflictos y en las gestiones grupales. A pesar del sistema patriarcal y el machismo son una tendencia dominante en la evolución del modelo actual, ya que existen una amplia variedad de factores que permiten generar una mayor cantidad de experiencias sobre la resiliencia de los individuos (Llanos, 2021).

En base a ello, el presente artículo se formuló como problema general ¿Cómo es el empowerment femenino en las empresas? Y como objetivo general: Analizar el empowerment femenino en las empresas y como objetivos específicos: (a) identificar los factores que inciden en el empowerment femenino en las empresas; (b) describir la característica que destacan a una mujer empoderada en las empresas.

## 2. Material y Métodos

El presente artículo se desarrolló a través de un enfoque cualitativo, debido a que se empleó la recolección y análisis de información para dar cumplimiento a objetivos e interrogantes de

investigación, produciendo datos descriptivos, en base a revisiones bibliográficas (Hernández et al., 2014).

También de tipo descriptiva, ya que se logró describir información del estado actual de los elementos estudiados, de acuerdo con sus objetivos y criterios de investigación, aquí el investigador tiene claro cuáles son los factores de la temática que desea identificar (Hernández et al., 2014).

Por tal motivo, el presente estudio tuvo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, debido a que se utilizó información cualitativa, para describir el empowerment femenino en las empresas, con el propósito cumplir con los objetivos planteados.

Diseño de investigación - Bibliográfica. Considera al diseño que se desarrolla a través de consultas de documentos tales como constituciones, códigos, registros, memorias, diarios, revistas, libros, etc. (Hernández et al., 2014).

Por ello, el presente estudio fue orientado en un diseño bibliográfico, debido a que se realizó una revisión literaria, considerada como una herramienta que ayuda a la síntesis y análisis el empowerment femenino en las empresas, por ende, toda evidencia científica encontrada se convirtió en parte de los elementos de vital importancia para el desarrollo de esta.

Análisis documental. Para Palella y Martins (2003) con esta técnica se obtendrán datos precisos los cuales serán de mucha utilidad para el estudio, ya que aquí se busca coherencia y precisión con los datos recolectados.

Por lo tanto, en el presente estudio se empleó como técnica de recolección de datos el análisis documental a través de un diseño bibliográfico, conformado por diversos artículos científicos de revistas indexadas, que se emplearon para dar cumplimiento a los objetivos de investigación. La revisión de toda la literatura se asoció con las prácticas realizadas, las cuales aportaron para poder realizar una síntesis de conocimiento científico el empowerment femenino en las empresas.

Para seleccionar los artículos científicos que se emplearon en el presente estudio, se realizó una búsqueda exhaustiva en las diversas bases de datos tales como SCOPUS, Scielo, EbscoHost, ProQuest, Alicia concytec y repositorios de tesis de diversas universidades de los últimos 5 años de estudio, es decir desde el 2019 hasta el 2023.

### **3. Resultados**

El empoderamiento femenino es una forma de ser que las mujeres tienen poder y autoridad en el trabajo y les proporciona los recursos y herramientas necesarios para tomar decisiones efectivas y asumir responsabilidades relacionadas con su trabajo. El propósito del empoderamiento femenino es fomentar la igualdad de género, la autonomía, la motivación y el compromiso de las mujeres en la empresa, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el rendimiento de este (Ojediran y Anderson, 2020).

Dentro de las características de una mujer empoderada incluyen: La autoconfianza y la autoestima son factores fundamentales para la toma de decisiones efectivas en la persona, ya que es capaz de enfrentar nuevos desafíos. Toma de decisiones: una mujer empoderada puede tomar decisiones con plena calma y asumir la responsabilidad de las decisiones que toma. El liderazgo es un modelo que se sigue y puede ser de gran ayuda para la toma de decisiones, lo cual permite generar motivación y colaboración con los demás. La comunicación efectiva es un proceso que permite la identificación de personas con habilidades capaces de comunicarse de manera clara y efectiva para alcanzar sus objetivos. La automotivación y la persistencia son factores que contribuyen al rendimiento de una mujer empoderada, ya que es capaz de mantener su motivación y seguir

avanzando en el mundo, lo que demuestra un alto nivel de motivación y progreso. La habilidad para colaborar es un factor importante en la capacidad de trabajar bien con otros, lo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo (Abou et al., 2021).

Las ventajas del empoderamiento femenino son diversas: Al tener libertad y capacidad para tomar decisiones importantes, las mujeres pueden aportar nuevas ideas y perspectivas al lugar de trabajo, lo que puede resultar en una mayor innovación y creatividad (Vujko et al., 2019). La mejora de la productividad es un factor que contribuye a el empoderamiento de las mujeres y brindándoles la herramienta necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, lo que podría generar una mayor eficiencia en el proceso de producción (Galiè y Farnworth, 2019).

Diseño de un entorno laboral justo e inclusivo: al establecer un entorno de trabajo justo e inclusivo, se puede mejorar el clima laboral y generar un entorno más colaborativo y armonioso. El empoderamiento femenino puede ser útil para reducir la brecha salarial y de género, ya que es fundamental asegurar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres (Malapit et al., 2020). La participación de mujeres en los puestos de liderazgo es un factor importante para la toma de decisiones relevantes que puedan ayudar a la empresa a crecer y prosperar (Bandiera et al., 2020).

Es importante señalar que las ventajas del poder femenino son un tema complejo y varían en función de la situación; sin embargo, algunas de las posibilidades o dificultades que pueden surgir al impulsar el poder femenino son diversas y varían en función de la situación; aunque algunas de las posibles desventajas o desafíos que pueden surgir al impulsar el poder a las mujeres son: La resistencia al cambio: algunas personas en el ámbito de trabajo pueden resistirse al cambio y, de esta forma, pueden experimentar dificultades al tener a más mujeres en puestos de liderazgo o con más poder de decisión, lo cual puede ocasionar dificultades en el proceso de empoderamiento (Abitbol y Sternadori, 2019). El proceso de empoderamiento femenino puede requerir tiempo y recursos significativos para implementarse adecuadamente, lo que podría generar dificultades en la toma de decisiones (Adeel et al., 2023).

Al asumir nuevas responsabilidades y tomar decisiones importantes en el lugar de trabajo, algunas mujeres pueden sentirse abrumadas o inseguras al asumir nuevas responsabilidades y tomar decisiones importantes, lo que puede ser una desventaja. La falta de apoyo es una situación difícil para los hombres, ya que algunos hombres pueden no estar dispuestos a respaldar el empoderamiento de las mujeres en la zona de trabajo, lo que podría generar conflictos y tensiones (Hastuti, 2023). En ocasiones, las mujeres pueden carecer de la experiencia requerida para asumir ciertos roles o responsabilidades, lo que podría dificultar su proceso de empoderamiento (Aghazamani et al., 2020).

El desarrollo femenino es un enfoque relevante que se centra en proporcionar a las mujeres las herramientas necesarias para alcanzar la igualdad de género y lograr el éxito en su carrera profesional; esto puede incluir la adquisición de conocimientos y oportunidades laborales, la promoción de mujeres en puestos de liderazgo y el respaldo a la conciliación de la vida laboral y familiar (Digan et al., 2019). La participación femenina en el poder y la violencia de género puede ser un factor importante para combatir la discriminación y la violencia de género, lo que contribuye a una sociedad más justa e inclusiva. La implementación de políticas de empoderamiento femenino puede tener un impacto significativo en la productividad en el lugar de trabajo, en la imagen de la empresa, así como en la moral y motivación de los empleados. En general, el empoderamiento femenino es esencial para alcanzar una sociedad más igualitaria y justa, y como administrador, es importante apoyar y promover la igualdad de género en la empresa (Pothal y Swain, 2023).

La formación de las mujeres empoderadas es fundamental para respaldar su éxito en los negocios y en la vida en general, pero existen diversas formas de promover el desarrollo personal. Ofrecer oportunidades educativas, tales como formación y programas de desarrollo profesional, con el propósito de fomentar las habilidades técnicas y empresariales. Fomentar la mentoría y el

networking: La fomenta la mentoría y el networking son herramientas para brindar ayuda a las mujeres a establecer contactos y generar relaciones, lo que podría conducir a nuevas oportunidades de negocios y colaboración (Afandi et al., 2023).

Promover la conciliación entre vida laboral y personal: Promover la conciliación entre la jornada laboral y la jornada personal, lo cual puede contribuir a las mujeres a establecer un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Y Crear una cultura empresarial inclusiva y equitativa: Al establecer una cultura empresarial que fomente la inclusión y la equidad, las mujeres pueden sentirse valoradas y respaldadas en el lugar de trabajo (Jackson y Kalam, 2022).

No obstante, es importante tener en cuenta que, debido al poder femenino, las mujeres tienen acceso a las mismas oportunidades que los hombres; por consiguiente, una mujer empoderada puede alcanzar cualquier negocio en función de su experiencia e intereses personales (Malik et al., 2023). La mayoría de las mujeres pueden optar por seguir carreras tradicionales dominadas por hombres, como la tecnología o los negocios, mientras que otras pueden iniciar sus propios proyectos en áreas que les interesen, como la gastronomía, la educación, la salud, entre otros (Anitha y Ahila, 2019).

Se considera fundamental fomentar y apoyar el empoderamiento femenino en la empresa, por lo que se debe reconocer las habilidades y fortalezas que tienen lugar en la toma de decisiones. La presente acción contribuye a la identificación de sus fortalezas y debilidades, así como también al uso de las habilidades y experiencias previas para establecer una perspectiva más precisa sobre el tipo de negocio que se puede iniciar. Establecer un plan de negocios sólido: El plan de negocios de la mujer emprendedora debe incluir todos los aspectos de su negocio, desde la estrategia de marketing hasta el financiero (Suharnanik, 2022).

Obtener financiamiento: Ayuda a la joven emprendedora a hallar fuentes de financiamiento, tales como préstamos y subvenciones, para iniciar su negocio (Awan, 2020). Estar preparado para superar obstáculos: Es importante tener en cuenta que el proyecto empresarial presenta dificultades, y que la mujer emprendedoras deben estar dispuestas a enfrentar y superar cualquier obstáculo que pueda surgir (Reshi y Sudha, 2023). Buscar mentoría y apoyo: La mujer emprendedora puede solicitar mentoría y asesoramiento de otros empresarios exitosos, así como organizaciones de apoyo a empresarias (Crittenden et al., 2019).

#### **4. Discusión**

La importancia del empoderamiento femenino en las empresas es que las mujeres tienen la posibilidad de brindar una amplia variedad de habilidades y perspectivas únicas, lo que contribuye al mejoramiento de la dinámica de la empresa y ayuda a la empresa a generar un mayor impacto en su evolución. Asimismo, debido al poder femenino, las mujeres pueden adquirir más oportunidades de liderazgo y acceder a puestos de alta dirección, lo cual puede incrementar el rendimiento financiero de la organización y mejorar la reputación de la organización (Cortés y Pérez, 2020). También se ha demostrado que las empresas con una mayor representación de mujeres en cargos directivos suelen ser más innovadoras y rentables a largo plazo, en general, al fomentar el empoderamiento femenino en el lugar de trabajo, las empresas pueden mejorar su competitividad en el mercado y fomentar una cultura empresarial inclusiva y equitativa (Hendriks, 2019).

Es esencial reflexionar sobre el poder femenino porque, en primer lugar, fomenta la equidad de género y la equidad social en el ámbito de trabajo. Además, el empoderamiento de las mujeres representa proporcionarles las habilidades necesarias para tomar decisiones efectivas y asumir responsabilidades en relación al trabajo (Cornish et al., 2021). La productividad y el rendimiento de la empresa, por lo general, son factores que contribuyen al aumento del rendimiento en su empresa. También puede contribuir a disminuir la disparidad salarial e incrementar la representatividad de las mujeres en puestos de liderazgo. También puede contribuir a disminuir la disparidad salarial y a

establecer un entorno de trabajo más inclusivo y colaborativo, debido a que se les brinda voz y votos a las mujeres y se fomenta la confianza y la comunicación abierta (Nassani et al., 2019).

La relevancia del poder femenino radica en fomentar la equidad de género y en proporcionar a las mujeres el poder y la autoridad necesarios para adoptar decisiones efectivas y asumir responsabilidades relacionadas con su actividad laboral. Dado que se pueden estimular a las mujeres en el lugar de trabajo, se pueden incrementar la productividad y el rendimiento de la organización en general. Asimismo, el empoderamiento femenino puede contribuir a establecer un entorno de trabajo más inclusivo y colaborativo, lo que puede conducir a una mayor innovación y creatividad. También puede ayudar a reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres y a mejorar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo (Sharaunga et al., 2019).

En el lugar de trabajo y en la sociedad en general, el empoderamiento femenino es un concepto importante. Dado que se brindan cursos, mentores y se fomenta una cultura empresarial inclusiva y equitativa, las mujeres pueden sentirse valoradas y respaldadas en el ámbito de trabajo, y pueden alcanzar su máximo potencial (Dhaubhadel, 2022). Asimismo, el poder femenino puede incrementar la competitividad de las organizaciones mediante la fomenta la diversidad de habilidades y perspectivas, e impulsar una innovación y rentabilidad a largo plazo (Le y Nguyen, 2021).

Una de las razones por las que son pocas las mujeres empoderadas. por la persistencia de estereotipos de género y la discriminación de género en la sociedad, a menudo, se espera que las mujeres cumplan con roles tradicionales de género, y esto puede limitar su capacidad de alcanzar altos niveles de liderazgo y tener éxito empresarial (Patra et al., 2020). Existen barreras estructurales, como la falta de políticas de licencia por maternidad y la brecha salarial de género, que pueden afectar negativamente a las mujeres en el lugar de trabajo. Es importante fomentar una cultura empresarial inclusiva y equitativa, proporcionando oportunidades de formación y liderazgo para ayudar a las mujeres a alcanzar un éxito en sus carreras. (Antrobus, 2019).

## 5. Conclusiones

En conclusión, una mujer empoderada es alguien que tiene la confianza y habilidades necesarias para tomar decisiones efectivas, actuar como líder y motivar a otros en el lugar de trabajo. Es alguien que sabe comunicarse bien, tiene una mentalidad positiva, es automotivada, perseverante y está dispuesta a adaptarse a nuevas situaciones y aprovechar oportunidades. En consecuencia, el poder femenino es fundamental para establecer un entorno de trabajo justo e inclusivo en el que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollar todo su potencial, lo cual a su vez puede conducir a una mayor innovación, productividad, clima laboral positivo y disminución de la disparidad salarial y de género.

## 6. Referencias

- Abitbol, A., y Sternadori, M. (2019). Championing Women's Empowerment as a Catalyst for Purchase Intentions: Testing the Mediating Roles of OPRs and Brand Loyalty in the Context of Femvertising. *International Journal of Strategic Communication*, 13(1), 22-41. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1552963>
- Abou, M. A., Mannaa, M., y Mohamed, A. (2021). Women's empowerment and tourism development: A cross-country study. *Tourism Management Perspectives*, 37, 100782. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100782>
- Adeel, H., Sabir, R. I., y Majid, M. B. (2023). Factors Affecting Women Empowerment: A Micro Financing Perspective. *Journal of Entrepreneurship and Business Venturing*, 3(1), Article 1.

<https://doi.org/10.56536/jebv.v3i1.19>

- Afandi, M., Afandi, A., Hidayah, N., Subchi, I., Aziz, R., y Afiah, K. (2023). *Women and Economic Empowerment: A Study of Muslimat NU Cooperative during the Coronavirus Outbreak in Pati Central Java*. Proceedings of the 5th International Graduate Conference in Islam and Interdisciplinary Studies, IGCIIS 2022, 19-20 October 2022, Mataram, Lombok, Indonesia. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.19-10-2022.2329055>
- Aghazamani, Y., Kerstetter, D., y Allison, P. (2020). Women's perceptions of empowerment in Ramsar, a tourism destination in northern Iran. *Women's Studies International Forum*, 79, 102340. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2020.102340>
- Akhter, J., y Cheng, K. (2020). Sustainable Empowerment Initiatives among Rural Women through Microcredit Borrowings in Bangladesh. *Sustainability*, 12(6), Article 6. <https://doi.org/10.3390/su12062275>
- Al Khayyal, A. O., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., y Salloum, S. A. (2021). Women Empowerment in UAE: A Systematic Review. En A. E. Hassanien, A. Slowik, V. Snášel, H. El-Deeb, y F. M. Tolba (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020* (pp. 742-755). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0\\_66](https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_66)
- Alfredo, C., y Bez, A. (2019). Women's Empowerment: Study with Angolan Women Accountants. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 6(3), Article 3. <http://journal-repository.theshillonga.com/index.php/ijaers/article/view/967>
- Andrades, N., Palacio, A., y Blanco, A. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), Article 1.
- Anitha, T., y Ahila, D. V. (2019). Socio-Economic Profile of Women Empowerment Through MGNREGA in Paloor Panchayat. *Think India Journal*, 22(19), 370-376.
- Annan, J., Donald, A., Goldstein, M., Gonzalez Martinez, P., y Koolwal, G. (2021). Taking power: Women's empowerment and household Well-being in Sub-Saharan Africa. *World Development*, 140, 105292. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105292>
- Antrobus, P. (2019). The Empowerment of Women. En *The Women And International Development Annual, Volume 1*. Routledge.
- Awan, S. (2020). Role of Civil Society in Empowering Pakistani Women. *South Asian Studies*, 27(2), Article 2. <http://journals.pu.edu.pk/journals/index.php/IJSAS/article/view/2862>
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I., y Sulaiman, M. (2020). Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 210-259. <https://doi.org/10.1257/app.20170416>
- Chatterjee, S., Dutta Gupta, S., y Upadhyay, P. (2020). Technology adoption and entrepreneurial orientation for rural women: Evidence from India. *Technological Forecasting and Social Change*, 160, 120236. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120236>
- Cornish, H., Walls, H., Ndirangu, R., Ogbureke, N., Bah, O. M., Tom-Kargbo, J. F., Dimoh, M., y Ranganathan, M. (2021). Women's economic empowerment and health related decision-making in rural Sierra Leone. *Culture, Health & Sexuality*, 23(1), 19-36.

<https://doi.org/10.1080/13691058.2019.1683229>

- Cortés, L., y Pérez, M. (2020). *Strengthening women empowerment through i-docs: Alternative forms of participation and civic engagement in the feminist movement.* [https://doi.org/10.1386/cjcs\\_00031\\_1](https://doi.org/10.1386/cjcs_00031_1)
- Crittenden, V. L., Crittenden, W. F., y Ajjan, H. (2019). Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology. *Journal of Business Research*, 98, 191-203. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.045>
- Daher, M., Rosati, A., y Jaramillo, A. (2022). Saving as a path for female empowerment and entrepreneurship in rural Peru. *Progress in Development Studies*, 22(1), 32-55.
- Dhaubhadel, S. (2022). Social Empowerment of Women through Micro-enterprises: A Case Study of Parbat District of Nepal. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.3126/njmr.v5i3.48398>
- Digan, S., Sahi, G., Mantok, S., y Patel, P. (2019). Women's Perceived Empowerment in Entrepreneurial Efforts: The Role of Bricolage and Psychological Capital. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 206-229. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12402>
- Ferrant, G., y Thim, A. (2019). *Measuring women's economic empowerment: Time use data and gender inequality.* OECD. <https://doi.org/10.1787/02e538fc-en>
- Galiè, A., y Farnworth, C. (2019). Power through: A new concept in the empowerment discourse. *Global Food Security*, 21, 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2019.07.001>
- García, V., Cruz, E., y Mejía, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: Una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121-140. <https://doi.org/10.15517/tr.v101i1.43649>
- Gil, C., Barbieri, C., Sotomayor, S., y Knollenberg, W. (2019). Cultivating Women's Empowerment through Agritourism: Evidence from Andean Communities. *Sustainability*, 11(11), Article 11. <https://doi.org/10.3390/su11113058>
- Gram, L., Morrison, J., y Skordis, J. (2019). Organising Concepts of 'Women's Empowerment' for Measurement: A Typology. *Social Indicators Research*, 143(3), 1349-1376. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2012-2>
- Hastuti, K. (2023). The city, PKK leaders, and women's empowerment. *Asian Journal of Women's Studies*, 29(1), 121-135. <https://doi.org/10.1080/12259276.2023.2170047>
- Hendriks, S. (2019). The role of financial inclusion in driving women's economic empowerment. *Development in Practice*, 29(8), 1029-1038. <https://doi.org/10.1080/09614524.2019.1660308>
- Jackson, M., y Kalam, A. (2022). *Getting an insider's perspective to better understand women's empowerment.* <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/127129>
- Kabeer, N. (2020). Women's Empowerment and Economic Development: A Feminist Critique of Storytelling Practices in "Randomista" Economics. *Feminist Economics*, 26(2), 1-26. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1743338>
- Le, K., y Nguyen, M. (2021). How Education Empowers Women in Developing Countries. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 21(2), 511-536. <https://doi.org/10.1515/bejeap->



2020-0046

- Lin, Z., y Yang, L. (2019). Individual and collective empowerment: Women's voices in the #MeToo movement in China. *Asian Journal of Women's Studies*, 25(1), 117-131. <https://doi.org/10.1080/12259276.2019.1573002>
- Llanos, M. (2021). Liderazgo femenino en situaciones de emergencia. Pandemia Covid 19 en Perú. *Avances en Psicología*, 29(2), Article 2. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2401>
- Malapit, H., Ragasa, C., Martinez, E. M., Rubin, D., Seymour, G., y Quisumbing, A. (2020). Empowerment in agricultural value chains: Mixed methods evidence from the Philippines. *Journal of Rural Studies*, 76, 240-253. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.04.003>
- 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>
- Malik, M. I., Nadeem, M., y Amin, S. (2023). *Does the Women Empowerment is the driving force of Access to Skilled Delivery Services in Pakistan?* <https://www.researchsquare.com/article/rs-2540833/latest>
- Montero, B., y Camacho, J. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 129, 39-65. <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>
- Nassani, A. A., Aldakhil, A. M., Abro, M. M. Q., Islam, T., y Zaman, K. (2019). The impact of tourism and finance on women empowerment. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 234-254. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2018.12.001>
- Ojediran, F., y Anderson, A. (2020). Women's Entrepreneurship in the Global South: Empowering and Emancipating? *Administrative Sciences*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/admsci10040087>
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., y Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(Extra 5), 234-245.
- Patra, P., Dana, S., y Lakshmi, R. (2020). Empowerment of Women in Fisheries: Evidence from Ganjam District of Odisha. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 39(29), Article 29. <https://doi.org/10.9734/cjast/2020/v39i2930958>
- Pineda, J., Piniero, M., y Ramírez, A. (2019). Coffee Production and Women's Empowerment in Colombia. *Human Organization*, 78(1), 64-74. <https://doi.org/10.17730/0018-7259.78.1.64>
- Pothal, R., y Swain, G. (2023). Women Empowerment through Self Help Groups in Keonjhar District. *IJFMR - International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(1). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i01.1431>
- Rehman, H., Moazzam, A., y Ansari, N. (2020). Role of Microfinance Institutions in Women Empowerment: A Case Study of Akhuwat, Pakistan. *South Asian Studies*, 30(1), Article 1. <http://journals.pu.edu.pk/journals/index.php/IJSAS/article/view/2987>
- Reshi, A., y Sudha, T. (2023). Women's economic involvement and self-help groups in the pulwama district of Jammu and Kashmir. *MORFAI JOURNAL*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.54443/morfai.v2i4.711>

- Sharaunga, S., Mudhara, M., y Bogale, A. (2019). Conceptualisation and Measurement of Women's Empowerment Revisited. *Journal of Human Development and Capabilities*, 20(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/19452829.2018.1546280>
- Suharnanik, S. (2022). Cyberfeminism: The Opportunity and Challenges Of Social Media For Indonesian Women Empowerment. *Jurnal Komunikasi Korporasi Dan Media (JASIMA)*, 3(2), Article 2.
- Torre, J., Hernandez-Velasco, A., Rivera-Melo, F. F., Lopez, J., y Espinosa-Romero, M. J. (2019). Women's empowerment, collective actions, and sustainable fisheries: Lessons from Mexico. *Maritime Studies*, 18(3), 373-384. <https://doi.org/10.1007/s40152-019-00153-2>
- Vujko, A., Tretiakova, T. N., Petrovic, M. D., Radovanovic, M., Gajic, T., y Vukovic, D. (2019). Women's empowerment through self-employment in tourism. *Annals of tourism research*, 76(C), 328-330.
- Webster, K., Chen, C., y Beardsley, K. (2019). Conflict, Peace, and the Evolution of Women's Empowerment. *International Organization*, 73(2), 255-289. <https://doi.org/10.1017/S0020818319000055>