

Estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora en dos instituciones de educación superior, México-Perú

Comparative study of the empowerment of working women in two higher education institutions, Mexico-Peru

María de Lourdes Amador Martínez

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
lamador@itesa.edu.mx

Aline Aurora De Lucio Islas

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
adelucio@itesa.edu.mx

Sofía Carolina María Estremadoyro Bejarano

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú
sestremadoyro@ucsp.edu.pe

Yessica García Hernández

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
ygarcia@itesa.edu.mx

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo comparar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras en dos instituciones de educación superior, mediante el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008) para identificar las similitudes o diferencias en el empoderamiento de las mujeres de las dos instituciones de educación superior. Para ello se aplicó el IMEM a una muestra de 84 mujeres trabajadoras en un instituto tecnológico de México y a 88 de una universidad privada en Perú. La investigación es básica, cuantitativa, de alcance descriptivo y de corte transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia y voluntario. Se obtuvo como resultado en la institución en Perú que el nivel de empoderamiento es alto para el 47.7% de la muestra, medio para un 47.7% y bajo para



un 4.64%; en la institución en México el nivel de empoderamiento es alto para el 76.2% de la muestra, medio para un 20.2% y bajo para un 3.6%. Se registró una media de 2.73 en la medida de empoderamiento para la institución de México y de 2.43 para la institución de Perú. Haciendo uso de ANOVA se obtuvo que existe una diferencia significativa en la percepción de empoderamiento, con un nivel de significancia de 0.00, entre las dos instituciones de educación superior.

Palabras clave: mujeres trabajadoras, empoderamiento femenino, género, educación, México, Perú.

Abstract

The present work compares the empowerment of working women in two higher education institutions, through the Instrument to Measure Women's Empowerment (IMEM), proposed by Hernández and García (2008), to identify the similarities or differences in the empowerment of women from two higher education institutions. The IMEM was applied to a sample of 84 women workers in a technological institute in Mexico and 88 in a private university in Peru. The research is basic, quantitative, descriptive in scope, and cross-sectional, with voluntary and convenience nonprobabilistic sampling, obtaining as a result in the institution in Peru that the level of empowerment is high for 47.7% of the sample, medium for 47.7% and low for 4.64%; in the institution in Mexico, the level of empowerment is high for 76.2% of the sample; medium, for 20.2%, and low, for 3.6%, with an average of 2.73 in the empowerment measure for the Mexican institution and 2.43 for the Peru institution. Using ANOVA, it was obtained that there is a significant difference in the perception of empowerment, with a significance level of 0.00, between the two higher education institutions.

Keywords: working women, female empowerment, gender, education, Mexico, Peru.

1. Introducción

La participación de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad ha permitido que se les reconozca por sus capacidades y habilidades, con un progresivo avance en ámbitos políticos, económicos, legales y culturales en distintos países. Ello ha contribuido a que las mujeres puedan demandar y exigir sus derechos y favorecer su propio empoderamiento. Cada vez más mujeres tienen acceso a mejores oportunidades y pueden aportar de manera creciente en diversos campos, incluyendo educación, ciencia e investigación.

En los casos de Perú y México, si bien las mujeres se están insertando en diferentes ámbitos laborales, con una creciente participación en la población económicamente activa, el empoderamiento femenino sigue siendo un gran reto. En este sentido, el sector de educación superior se presenta como una oportunidad. En su rol formador, las instituciones de educación superior podrían estar llamadas a ir por delante mostrando en la práctica la superación de estereotipos empobrecedores del desarrollo de las personas y más bien servir de ejemplo de empoderamiento, con oportunidades de participación plena.

El estudio es de corte transversal con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, y se desarrolló con el objetivo de comparar el nivel de empoderamiento de las mujeres trabajadoras de dos instituciones de educación superior, una en el Perú y otra en México. Para ello se recurrió al Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008).

En primera instancia, se presenta una revisión de la literatura, donde se aborda el concepto de empoderamiento, para después presentar información de estudios específicos en Perú y en México. Seguidamente se presenta la metodología utilizada en la investigación, para luego presentar los resultados de la aplicación de la misma. Finalmente, se presentan las conclusiones.

1. Revisión de literatura

Diversos autores han abordado el tema del empoderamiento femenino, Rapport (1984) señala que el empoderamiento es un proceso personal a través del cual el hombre o la mujer logran o mejoran el control sobre sus vidas o sobre los asuntos que les conciernen a partir de un enfoque individual.

Giraldo (2012) señala que el empoderamiento se refiere a una visualización del empleado como una persona con alto potencial creativo, conocimiento e iniciativa para desarrollar y contribuir a los fines organizacionales. De la Cruz (2007) considera al empoderamiento como la identificación de capacidades necesarias para demandar y ejercer derechos, en grupos en situación de vulnerabilidad, aspecto ligado a la participación de las mujeres.

Por su parte, el empoderamiento femenino es definido como el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar

sus propias vidas y su entorno, lo que implica una evolución en la concientización de las mujeres sobre su estatus y su eficacia en las interacciones sociales (Batliwala, 1997; Schuler, 1997).

Según Espino (2011), trabajo y empleo son factores condicionantes en la vida de hombres y mujeres. La reestructuración productiva y los cambios en los paradigmas tecnológicos y productivos han llevado a la desaparición de algunas barreras de entrada que limitaban la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en ciertas funciones u ocupaciones (Abramo, 2004; Rendón, 2003).

En el contexto del estudio del empoderamiento en las organizaciones, surge el interés por realizar un diagnóstico para mejorar la participación de la mujer (Boudrias et al., 2009).

Kabeer (1999) considera al empoderamiento como el proceso que permite a una persona tener acceso a la toma de decisiones de su propia vida y propone tres dimensiones interrelacionadas: 1) recursos, considerando las precondiciones económicas, humanas y sociales que permiten tomar decisiones; 2) agencia, que hace referencia al proceso de determinar los objetivos y actuar para conseguirlos; y 3) logros, que hace referencia a los resultados obtenidos.

En el estudio de las ciencias sociales se ha generado una construcción simbólica, denominada género; según esta propuesta, el género regula y determina la visión y la acción objetiva y subjetiva de la sociedad, a partir de ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres (Bethencourt y Carrillo, 2014).

Cruz (2016) indica que, a través de la historia, cada sociedad modifica la forma en que se desempeñan las labores y ocupaciones de los individuos, en

función de pensamientos, leyes, estructura económica y transformaciones culturales. Estos cambios repercuten en el mercado de trabajo, incluyendo tasas de desempleo y ocupación, los niveles de informalidad en el empleo y la precariedad de los ingresos. El trabajo se constituye como uno de los factores básicos de la construcción de la sociedad, que permite a los individuos participar en la vida social, económica y política, y define aspectos como el estatus social, la influencia, las relaciones interpersonales, etc., con la intención de dar sentido a la vida personal y familiar (Muñoz, 2009).

En México el empoderamiento femenino es un reto: menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral, con una participación muy inferior a la tasa de hombres mexicanos en el mercado laboral, que es del 82%. De las mujeres que trabajan, aproximadamente el 60% tiene trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración. En ese sentido, un resultado importante en México que permite cerrar las brechas de género en el mercado laboral y que promueve un crecimiento incluyente es la participación de las mujeres en profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) (OECD, 2019).

De acuerdo con Espino (2011), tradicionalmente, la presencia femenina ha sido mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo del hogar o bien en actividades vinculadas al cuidado de las personas. Guel (2019) indica que, en México, la docencia es una de las primeras profesiones socialmente aceptadas para la incursión de la mujer. En años recientes, las mujeres en México han aumentado su participación en estudios universitarios, en la investigación y puestos académicos, si bien están sobrerepresentadas en puestos de menor

estabilidad, prestigio y sueldo (Segovia-Saiz et al., 2020). Heller (2010) señala que, aunque se ha incrementado la participación de la mujer en el ámbito laboral, existe una tendencia a que se desempeñe en trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad, y se les dificulta el acceso a puestos directivos.

Tanto en México como en Perú se han emitido normas y propuesto estrategias para favorecer el empoderamiento de la mujer, desde la vida personal hasta la vida profesional, partiendo desde la incorporación en la educación, hasta la participación en la vida política, cultural y económica.

Con relación a México, se puede decir que existe legislación que incluye elementos de empoderamiento y de no discriminación en contra de las mujeres: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación del 11 de junio de 2003, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2 de agosto de 2006, la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de noviembre de 2018, la Ley de Seguro Social de 1995, que además han tenido reformas en los últimos años, regulando principalmente aspectos relacionados con seguridad social, libertad de elección de empleo, igualdad de género y no discriminación, igualdad salarial, protección a la maternidad y trabajo doméstico remunerado (ONU Mujeres, 2019).

En el Perú, el tema de empoderamiento de la mujer ha tomado mayor relevancia en los últimos años. La Constitución Política del Perú (1993), en el artículo 2, inciso 2, señala que «Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica

o de cualquiera otra índole». Adicionalmente, la carta de las Naciones Unidas (1945), firmada el 26 de junio de 1945, indica que uno de los propósitos de las Naciones Unidas es «realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». Mediante Resolución 2263, el 7 de noviembre de 1967, las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, firmado por la Asamblea General en su resolución 2200 A, del 16 de diciembre de 1966 y con entrada en vigor el 23 de marzo de 1976. El Perú aprobó el pacto mediante el Decreto Ley N° 22128, en donde se compromete a garantizar la igualdad de los derechos civiles y políticos entre hombres y mujeres.

En el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (2012) se determinaron ocho objetivos estratégicos para la promoción y fortalecimiento del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, el fortalecimiento de una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, la reducción de las brechas educativa y de la violencia, la mejora de la salud, la garantía de los derechos económicos, el incremento de la participación en la toma de decisiones políticas y ciudadanas y la valorización de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales. Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (2019).

En cuanto a estudios que permitan conocer la situación de empoderamiento en el Perú, en el 2018 el INEI publicó «Empoderamiento de

las mujeres en el Perú», investigación basada en una aproximación de metodologías mixtas (Ruiz-Bravo López, Clausen Lizárraga, y Vargas Winstanley, 2018), en la que se obtuvo como resultado seis dimensiones o dominios de manifestación del empoderamiento, con diez indicadores: 1) vida y salud física, 2) control sobre el entorno material, 3) relaciones sociales, 4) integridad física y seguridad, 5) empoderamiento en el empleo y 6) salud mental. Como resultado se obtuvo que los indicadores que muestran mayor insuficiencia son amenazas a la libertad de afiliación (44%), padecimiento de violencia conyugal (39%) y participación en las decisiones de compras del hogar (22%). El estudio concluye que el análisis de brechas muestra un claro patrón de desventaja para el medio rural con relación al medio urbano, aunque también existe una insuficiencia en el medio urbano, especialmente en indicadores relacionados con el padecimiento de violencia.

La educación es un factor fundamental mediante el cual la mujer ha logrado un mayor empoderamiento, con mayor participación en diferentes ámbitos (Wolfe y Haveman, 2000; Lamelas y Aguayo, 2007). Glave Barrantes (2016), en un estudio para Perú, señala que la educación en hombres y mujeres es un factor importante para el empoderamiento de la mujer.

En el año 2019, junto a América Economía, Esade elaboró el Gender Monitor para Latinoamérica (2019), considerando a Perú, México, Chile y Colombia. El estudio intenta analizar el equilibrio de género en las empresas de los cuatro países mencionados. Para ello se encuestó a 782 mujeres con cargos directivos en empresas multinacionales. De acuerdo con los resultados, aunque el 78% de las empresas cuentan con políticas de igualdad y equilibrio de género, más del 70% de las mujeres opinan que donde trabajan existe un trato desigual que favorece

a los hombres en ocupar puestos directivos. El estudio finaliza compartiendo la importancia de empoderar a las mujeres para poder escalar en los puestos de trabajo y brindar facilidades para que las mujeres trabajadoras puedan lograr balance entre la vida personal, familiar y laboral.

En el 2021, Esade y América Economía (2021) repiten el estudio de Gender Monitor para Latinoamérica, considerando los efectos de la pandemia de la COVID-19 en los cuatro países. El 82.8% de las mujeres opinó que en el país donde trabajan hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos directivos; sin embargo, en cuanto a la corresponsabilidad de tareas en el hogar, más del 60% indicó que comparte las responsabilidades del hogar con su pareja.

2. Metodología

La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal. Se llevó a cabo en dos instituciones de educación superior, una en México en un instituto tecnológico y otra en Perú en una universidad privada. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Se envió una invitación a una población total de 98 trabajadoras en México y de 207 trabajadoras en Perú, utilizando para ello el correo electrónico institucional e incluyendo un enlace para responder al cuestionario en un formulario de Google. El cuestionario fue respondido por 84 mujeres trabajadoras en México y a 88 mujeres trabajadoras en Perú.

El Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008), evalúa el nivel de empoderamiento en mujeres a través de siete dimensiones. Los reactivos elegidos por Hernández y García fueron recogidos de varios grupos de mujeres (estudiantes, profesoras, lidere-

sas de organizaciones, entre otras), luego el instrumento fue validado por los autores, considerando que el instrumento se elaboró para el contexto mexicano. Dicho instrumento consta de dos partes; en la primera, se recolectan datos sociodemográficos (edad, estado civil, escolaridad y antigüedad en el trabajo); la segunda parte consta de 34 reactivos, que evalúan siete factores del empoderamiento en las mujeres: igualdad, independencia, influencias externas, liderazgo, satisfacción social, seguridad y temeridad. La escala que se utiliza es de tipo Likert del 1 al 4, en donde 1 significa que está totalmente en desacuerdo (TD); 2 significa que está en desacuerdo, pero no totalmente (D); 3 significa que está de acuerdo, pero no totalmente (A); y 4 significa que está totalmente de acuerdo (TA).

Luego de la aplicación del instrumento se construyó la base de datos, para lo cual se descargó la información y se realizó la codificación. Para el análisis se recurrió al paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y se utilizaron diferentes pruebas estadísticas para hacer comparación de medias e identificar diferencias en los niveles de empoderamiento mediante un ANOVA.

3. Resultados

Los resultados principales después de realizar la integración de la base de datos codificada en SPSS de las dos instituciones se presentan a continuación. Se entrevistó en total a 172 trabajadoras de las instituciones educativas, 84 fueron de la institución superior en México y 88 de la universidad privada en Perú.

Se identificó el estado civil. En la institución de México, las encuestadas se ubican en la categoría solteras o en la categoría casadas, con

31 respuestas en cada categoría; mientras que en la institución de Perú se registran 48 mujeres casadas, de las 88 encuestadas (ver tabla 1).

Tabla 1

Estado civil de las entrevistadas

Estado civil	México	Perú
Soltera	31	34
Casada	31	48
Divorciada	10	5
Unión libre	12	1
Total	84	88

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El rango de edad de las entrevistadas es de 31 a 58 años en Perú y de 31 a 56 en México. En México, la mayoría de encuestadas tienen nivel maestría y licenciatura al igual que en Perú, siendo la primera la que prevalece en Perú y la segunda, en México. Las mujeres entrevistadas son docentes, docentes investigadoras, coordinadoras, administrativas y directivas.

Más del 50% de las mujeres encuestadas tienen hijos: 60 de las 84 mujeres encuestadas en la institución mexicana y 55 de las 88 en la institución peruana.

Las dimensiones abordadas para medir el empoderamiento de las mujeres trabajadoras corresponden al Instrumento validado para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008). Las dimensiones consideradas son las siguientes:

1. Empoderamiento Participativo: Autonomía que tienen las mujeres en el desarrollo de

las actividades, así como la forma en que se mantienen activas y participando en los procesos de desarrollo.

2. Temeridad: Valentía y capacidad para tomar decisiones y seguridad que presentan al tomar estas.

3. Influencias Externas: Forma en que el exterior influye en los procesos de decisión y actuar en su ámbito laboral, con lo que piensan los demás sobre ellas

4. Independencia: Independencia tanto económica como de toma de decisiones en el ámbito familiar, con relación a padres, esposo o familiares cercanos.

5. Igualdad: Percepción que tienen las mujeres respecto a las oportunidades laborales y las condiciones que tienen respecto a los hombres.

6. Satisfacción Social: Confianza que tienen respecto al entorno social en que se desenvuelven, así como el reconocimiento que se les hace en este contexto.

7. Seguridad: Seguridad de sí, confianza y búsqueda de mejores posiciones en cualquier ámbito.

Estas siete dimensiones forman la medición del empoderamiento, que engloba la confianza para realizar y buscar acciones en diversos ámbitos y participar y ser guías de su propia vida y la forma en que se relacionan con los demás.

Cada una de las dimensiones está estructurada por una serie de ítems con el objeto de medir el nivel de empoderamiento de las mujeres de las dos instituciones de educación superior

de los dos países. Para tener la calificación total de empoderamiento, se suman las calificaciones de todos los factores involucrados y el total se evalúa conforme la escala proporcionada en el instrumento.

El factor de Empoderamiento Participativo se mide a través de siete reactivos: qué tan activa es una lideresa, si debe ser perseverante, responsable, si solo se requiere ser emprendedora, la importancia de ser única y diferente, la importancia de que las mujeres puedan tener ingresos propios y cuál es la comodidad que siente cuando es objeto de elogios o premios. Se considera que si tiene un puntaje menor a 20, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 21 a 24, en nivel medio, y mayor a 25, en nivel alto.

En ambas instituciones, la mayoría de encuestadas se encuentran en nivel medio y alto (ver tabla 2).

Tabla 2
Empoderamiento Participativo

		México	Perú	
Empoderamiento Participativo	Bajo	11	13	24
	Medio	37	45	82
	Alto	36	30	66
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Temeridad se mide a través de cinco reactivos: si se requiere de negociación con su pareja, madre o padre para poder participar políticamente, la percepción sobre que es mejor que sea un hombre quien tome las decisiones importantes, si siente inseguridad al tomar decisiones, si existe necesidad de recibir ayuda para saber qué conviene en ciertas situaciones, y sobre las cualidades que son necesarias para poder ejercer liderazgo político. Si tiene un puntaje menor a 8, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 9 a 12, en nivel medio, y mayor a 13, en nivel alto. En este aspecto las mujeres trabajadoras de las instituciones de los dos países se encuentran en nivel bajo de empoderamiento (ver tabla 3).

El factor de Influencias Externas se evalúa a través de seis reactivos: la capacidad que consideran tener las mujeres para ocupar puestos de poder

y liderazgo, la influencia de la escuela para desenvolverse en puestos importantes, la influencia del nivel cultural para desenvolverse en puestos importantes, la función familiar para educar a la mujer para que tenga puestos importantes, la adquisición de conocimientos para participar en procesos importantes y cómo consideran que es el acceso de la mujer a puestos de poder. Se considera que si tiene un puntaje menor a 15, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 16 a 19, en nivel medio, y mayor a 20, en nivel alto. Se observa que la institución en Perú tiene valores más bajos que la institución en México (ver tabla 4).

Tabla 3
Temeridad

		México	Perú	
Temeridad	Bajo	84	88	172
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Tabla 4
Influencias Externas

		México	Perú	
Influencias Externas	Bajo	30	57	87
	Medio	41	30	71
	Alto	13	1	14
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Independencia se mide en cuatro reactivos: si la pareja o padres deben saber siempre en dónde se encuentran, si las mujeres buscan cumplir con las expectativas o anhelos que los seres queridos tienen, la incomodidad que se siente si se realizan cosas que no son o eran permitidas en casa, y si la felicidad propia depende de la felicidad de las personas cercanas. Se considera que si tiene un puntaje menor a 7, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 8 a 11, en nivel medio, y mayor a 12, en nivel alto. Resultó que la mayoría se encuentra en nivel medio en las dos instituciones (ver tabla 5).

Tabla 5
Independencia

		México	Perú	
Independencia	Bajo	5	4	9
	Medio	46	58	104
	Alto	33	26	59
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Igualdad se mide a través de cuatro reactivos: si se considera que se cuenta con las mismas oportunidades para hombres y mujeres para acceder a puestos de decisión, si se percibe la existencia de los mismos derechos en hombres y mujeres, si se considera que se tiene bastante oportunidad de que existan empleos para las mujeres, tanto en puestos de poder como en empleos de todo tipo. Si tiene un puntaje menor a 9, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 10 a 13, en nivel medio, y mayor a 14, en nivel alto. El mayor porcentaje en ambos países se encuentra en nivel medio y alto (ver tabla 6).

Tabla 6
Igualdad

		México	Perú	
Igualdad	Bajo	18	20	38
	Medio	37	46	83
	Alto	29	22	51
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Satisfacción Social se mide a través de cuatro reactivos, relacionados con la percepción en la forma en que la familia ve la participación social de la mujer, aunque eso implique ausencias de casa, si se percibe valoración y reconocimiento del trabajo de la mujer, si consideran tener las habilidades para participar socialmente y si fue posible realizar la elección de la carrera actual sin presiones. Si tiene un puntaje menor a 10, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; si su valor es de 11 a

14, en nivel medio, y mayor a 15, en nivel alto. En las dos instituciones predomina el nivel medio, con la mayoría de mujeres trabajadoras en este nivel. Además, se tiene un mayor porcentaje en nivel alto en la institución de México que en la de Perú (ver tabla 7).

Tabla 7
Satisfacción Social

		México	Perú	
Satisfacción Social	Bajo	8	5	13
	Medio	46	64	110
	Alto	30	19	49
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Seguridad incluye cuatro reactivos: si la elección de vida actual es una decisión propia, si se siente satisfacción con sí misma, si percibe que las mujeres tienen la capacidad de hacer actividades importantes para el mundo y si las decisiones importantes son tomadas por ella misma. Si tiene un puntaje menor a 10, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 11 a 14, en nivel medio, y mayor a 15, en nivel alto. En las mujeres trabajadoras de la institución de México el nivel con más presencia es alto y en las mujeres trabajadoras de la universidad privada en Perú se observa una mayor participación del nivel medio (ver tabla 8).

Tabla 8
Seguridad

		México	Perú	
Seguridad	Bajo	4	5	9
	Medio	21	48	69
	Alto	59	35	94
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Para obtener la calificación total de empoderamiento se procedió a sumar todos los resultados de las dimensiones anteriores, en donde al hacer una comparación de medias se identificó que la institución de México cuenta con un nivel de empoderamiento medio de 2.73 y la institución de Perú, de 2.43, por lo que el nivel de empoderamiento de las mujeres objeto de estudio es superior en México que en Perú. Para la calificación final de empoderamiento, se considera empoderamiento bajo cuando es menor de 89, medio cuando va de 90 a 104 y alto cuando es mayor de 105. La institución de México tiene a la mayoría de sus mujeres trabajadoras en nivel alto y en la institución de Perú la mayoría se reparte entre medio y bajo, con 42 en cada categoría (ver tabla 9).

Tabla 9
Calificación final de empoderamiento

		México	Perú	
Calificación total de empoderamiento	Bajo	3	4	7
	Medio	17	42	59
	Alto	64	42	106
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Para finalizar y después de revisar las diferencias que existen en cada uno de los factores, se analizó si existe diferencia significativa en el nivel de empoderamiento. Con la prueba estadística de ANOVA (Análisis de Varianza) de un Factor, se obtuvo un estadístico F de 12.703 y un nivel de significancia inferior a 0.050, igual a .000 al comparar el nivel de empoderamiento de las dos instituciones educativas. Se concluye que sí existe diferencia significativa en el nivel de empoderamiento de las mujeres de la muestra (ver tabla 10).

Tabla 10
Calificación final de empoderamiento

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	930.303	1	930.303	12.703	.000
Dentro de grupos	12449.604	170	73.233		
Total	13379.907	171			

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

4. Conclusiones

En la presente investigación se aplicó el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008), a una muestra de 84 mujeres trabajadoras de un instituto tecnológico de México y a 88 de una universidad privada en Perú.

Al realizar un análisis de los resultados factor por factor se encontró que, en el factor Participación, en la institución de Perú se muestra un nivel medio-bajo, frente a la institución de México que tiene un nivel medio-alto, lo que sugiere que las mujeres de la institución en México se perciben como más activas.

En cuanto al factor Temeridad, encontramos que, tanto en la institución en México como en la institución en Perú, las mujeres se perciben con capacidad y seguridad para tomar decisiones.

Respecto al factor Influencias Externas, los resultados de la institución en México muestran un nivel medio principalmente, frente a las mujeres trabajadoras de Perú que cuentan con un nivel bajo. Esto indica que en la institución mexicana existe una menor percepción de que las situaciones ajenas interfieren en puestos de poder y liderazgo.

Con respecto al factor Independencia, en ambas instituciones se observa un nivel medio-alto, lo que sugiere que las mujeres en ambas instituciones se identifican como personas independientes y con capacidad de poder tomar sus propias decisiones en la mayoría de las ocasiones.

En el factor Igualdad se puede ver nuevamente que ambas instituciones se encuentran en

un nivel medio-alto. En el caso de México, con mayor porcentaje en el nivel alto; ello significa que las mujeres en la institución en México tienen una percepción de igualdad de oportunidades, con respecto al hombre, mayor que en la institución en Perú.

Con relación al factor Satisfacción Social, las mujeres de una institución en Perú se encuentran en un nivel medio, frente a las mujeres de una institución en México, que se encuentran en un nivel medio-alto, lo que sugiere que las encuestadas de la institución de México cuentan con un mayor grado de confianza, respecto a su entorno social, que las encuestadas de la institución de Perú.

Por último, en el factor Seguridad, encontramos que las mujeres de la institución en México se ubican en un mayor porcentaje en el nivel alto, lo que sugiere que se consideran personas seguras de sí mismas y de las acciones que realizan. Las encuestadas de la institución en Perú se ubican en un nivel principalmente medio-alto.

Las dos instituciones presentan oportunidades para mejorar el nivel de empoderamiento de sus trabajadoras. Dentro de los aspectos concluyentes del artículo se pueden resaltar que, de forma general, en la institución de México, las encuestadas tienen un nivel de empoderamiento alto en comparación con las encuestadas de la institución de Perú. Considerando los resultados, es recomendable profundizar en las razones detrás de un nivel de empoderamiento medio o bajo en los distintos factores, considerando que pueden estar involucrados aspectos culturales, políticos, económicos y sociales. En el caso de la institución en Perú, conviene incidir en las dimensiones de «influencias externas» y «seguridad».

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción En León, Magdalena. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. 187-211.
- Bethercourt, L. y Carrillo, M. (2014). Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez, estado Sucre. *Cuadernos del CENDES*, 31(85), 157-161.
- Boudrias, J. S., Gaudreau, P., Savoie, A. y Morin, A. (2009). Employee empowerment: From managerial practices to employees' behavioral empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30, 625-638. doi: 10.1002/jclp.22324
- Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Cruz, D. (2016). Perfil de la mujer en el mundo laboral colombiano: oportunidades, retos, ventajas y desventajas por resaltar. En J. S. Méndez (Presidencia). XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Congreso Dirigido por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, D. F.
- De la Cruz, C. (2007). *Género, derechos y desarrollo humano*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Esade Woman Initiative, América Economía Intelligence. (2019). *Gender Monitor Latinoamérica 2019*.
- Esade Woman Initiative, América Economía Intelligence. (2021). *Gender Monitor Latinoamérica 2021*.
- Espino, A. (2011). Trabajo y Género: un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232, 86-102.
- Giraldo, S. B. (2012). El empoderamiento como generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales [trabajo de grado de maestría]. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Glave Barrantes, C. R. (2016). *Cambios en el empoderamiento de la mujer: el caso de las beneficiarias del Programa Juntos en el Perú, 2014*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guel, J. M. (2019). Género y empoderamiento: una historia de vida contada desde el magisterio potosino. *Diálogos sobre educación*, 10(18), 1-27.
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Naciones Unidas, Cepal.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. y García, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- Kabeer, N. (1999). *Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Lamelas, N., y Aguayo, E. (2007). Un análisis de la relación de causalidad entre la esperanza de vida y la educación. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 38(149), 61-77.
- Magdalena León de Leal, S. B. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. UN, Facultad de Ciencias Humanas.
- Muñoz, O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: Aspectos conceptuales. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño*, 10(1), 87-116.
- ONU MUJERES (2019). Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. <https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/ficha%20mx%20legislacion%20aut.pdf?la=es&vs=4324>
- ONU MUJERES (2020). Mujeres del mundo, ¡únanse! Consultado el 25 de febrero de 2021. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/closing>
- Organización de las Naciones Unidas (1945). *Carta de las Naciones Unidas*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México. <https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm>
- Plan nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012* (2012).
- Plan Nacional de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género* (2020). Lima.
- Política Nacional de Igualdad de Género* (2019). Lima.
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3, 1-7.
- Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española: Diccionario de la lengua española versión 23.3*. Obtenido de Real Academia Española: Diccionario de la lengua española versión 23.3: <https://dle.rae.es/empoderamiento>
- Rendón, T. (2003). Empleo, Segregación y Salarios por Género. http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/afl_cio/rendon.pdf
- Ruiz-Bravo López, P., Clausen Lizárraga, J. y Vargas Winstanley, S. (2018). *Empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas*. Lima: INEI.
- Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento. En: Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 29-54). Santa Fe de Bogotá: T. M. Editores.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410. doi: 10.1016/j.gaceta.2018.10.008

Unesco. (2016b). Educación 2030. *Declaración de Incheon y Marco de Acción*.

Wolfe, B. y Haveman, R. (2000). *Accounting for the social and nonmarket benefits of schooling*. Institute for Research on Poverty. University of Wisconsin-Madison.

Fecha de recepción: 18 de diciembre de 2020

Fecha de aceptación: 15 de abril de 2021