

No. de Reserva: 04-2014-081110025600-203.

ISSN Electrónico 2007-977X

**UPG**  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
DE GUANAJUATO



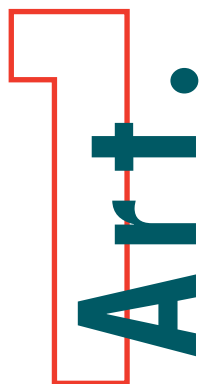
# UMR

## Management Review

Num.

**2**

Vol. 5



# Percepción de empresarios de la región Laja Bajío acerca de las necesidades y pertinencia del perfil del TSU en Operaciones Comerciales Internacionales.

**Christian Paulina Mendoza Torres**  
paulinamendoza@utlajabajio.edu.mx  
**Ma. Del Pilar Segovia Melecio**  
ma.segovia@utlajabajio.edu.mx  
**Lourdes Jasso Montoya**  
lourdesjasso@utlajabajio.edu.mx

## Resumen

Se desarrolló un análisis situacional del trabajo (AST) con empresarios acerca del Técnico Superior Universitario en Operaciones Comerciales Internacionales área Negocios Internacionales, con el objetivo de determinar la pertinencia del programa e identificar las necesidades del mercado laboral de dicho programa, en la región Laja Bajío de México. El método para llevar a cabo el AST fue un grupo de enfoque, además de aplicar entrevistas a profundidad de manera presencial, una vez que se obtuvieron las categorías derivadas del análisis se procedió a validar los resultados con los participantes de manera electrónica. En el grupo de enfoque participaron personal de las áreas de logística, comercialización internacional, transacciones internacionales, cadena de suministro, distribución y dirección de las empresas así como representantes de universidades de la ya citada región. La percepción de los empresarios en cuanto a la pertinencia del programa es favorable, en gran medida debido a los factores del entorno, por ejemplo: 1. Ubicación en el triángulo de oro de México, 2. Crecimiento del sector automotriz, así como de empresas metal mecánicas, 3. Apertura del sector agroalimentario del estado de Guanajuato a la exportación, 4. Asentamiento de empresas transnacionales en el estado de Guanajuato y 5. Presencia del puerto interior más dinámico de América Latina. Entre las limitantes mencionadas de dicho programa se encuentran: el desconocimiento del TSU en la región, así como el salario que percibirá en función a las responsabilidades que se le asignarán. Las ventajas que destacan los empresarios acerca del perfil del profesionalista fueron: el bilingüismo y la apertura multicultural, como una habilidad básica del negociador internacional.

**Palabras clave.** Empresarios, Mercado Laboral, Operaciones Comerciales Internacionales

# DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Después de la llegada de la planta de Honda en la región Laja-Bajío, la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable de Guanajuato, (citado en El Economista, 2014) determinó que el municipio de Celaya, es la “meca industrial” de la región Laja-Bajío, lo que ha traído consigo un basto número de empresas que desean instalarse en zonas allegadas a la planta. Otros sectores importantes, además del automotriz, que se encuentran en esta región y han tomado más fuerza son alimentos, químicos, farmacéuticos y logísticos. Sustentando en lo anterior se requiere gente capacitada, así como un Sistema de Educación Media Superior y Superior que respalde el crecimiento de la región. Derivado de ello, surge la necesidad de efectuar estudios con empresarios para conocer sus necesidades respecto al perfil laboral que deben tener los profesionista egresados de las Instituciones Educativas de la zona de interés, por lo cual se procedió a efectuar una investigación para explorar las características de las personas que estudian o estudiarán negocios internacionales; en relación a ello Ruiz y Jaramillo (2000) definen el perfil profesional como el total de competencias (conocimientos, aptitudes y habilidades de un individuo para desarrollar actividades propias de su profesión y cumplir los objetivos y funciones de su puesto de trabajo en un entorno determinado. El propósito en este sentido es otorgar una serie de lineamientos, derivados del trabajo en conjunto con la Universidad y la Sociedad, de la región de estudio, para otorgar los rasgos que se espera cumplan los profesionistas de negocios que ejecutarán las funciones en las empresas.

Otra razón por la cual se consideró relevante llevar a cabo este Proyecto, fué derivado del fortalecimiento que ha tenido Celaya, ciudad que conforma la región Laja Bajío, en materia de exportaciones en varios sectores productivos, La Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior en Guanajuato (COFOCE, 2016, citado en Universidad de Celaya, 2017) ha señalado que el municipio destaca debido a su volumen de exportación en productos vinculados a la producción del sector automotriz, siendo autopartes la más importante en el rubro. Lo anterior ha propiciado la generación de 22,900 empleos relacionados con la exportación, por lo que se han emprendido acciones para continuar con esta actividad en mercados extranjeros. Lo anterior sustenta la elección de la carrera de negocios internacionales de este estudio, debido a la diversidad de procesos comerciales a escala internacional que deben ejecutar las organizaciones de la zona. Otros municipios de la región, con una actividad exportadora importante son: Silao (56%), Salamanca (12.4%) e Irapuato (8.7%), esto ha traído ventajas competitivas a nivel geográfico, económico y social, no solo a estas ciudades, sino adicionalmente se ha visto beneficiada la zona Laja – Bajío en conjunto y sus grandes empresas, así como las pequeñas y medianas.

Por lo anterior el objetivo de este estudio fué:

Determinar la pertinencia del programa de Técnico Superior Universitario Operaciones Comerciales Internacionales, área Negocios Internacionales e identificar las necesidades del mercado laboral, en la región Laja Bajío de México.

# MARCO TEÓRICO

Arraiz (2018) expone que debido a la apertura comercial con otros países producto de tratados comerciales, acuerdos bilaterales de intercambio comercial es necesario contar con recursos humanos calificados en este ámbito. Por esta razón se ve la necesidad de preparar profesionales integrales en materia de comercio internacional, negocios internacionales, gestión aduanera y gestión logística.

Huesca (2012) explica la diferencia entre comercio exterior y comercio internacional: “El comercio exterior básicamente se enfoca en la relación que existe entre dos países, bloques o regiones económicas, a diferencia del comercio internacional que lo ve desde un punto de vista general, donde se visualizan todas las entidades comerciales que participan”.

El comercio internacional es importante por el movimiento en la economía local, regional y mundial, generando un efecto en cascada desde la producción, comercialización, traslado, el aseguramiento de mercancías y la nacionalización de las mismas, según explica Huesca (2012).

De acuerdo a las estadísticas mostradas en el Observatorio Laboral, a diciembre de 2018 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) -Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las carreras económico administrativas mostraban los siguientes resultados:

Tabla 1. Estadística de los profesionistas de las carreras económico administrativas en México

Carrera	Profesionistas ocupados	Hombres (%)	Mujeres (%)	Ingreso mensual promedio
Administración y gestión de empresas	915,559	53.2	46.8	\$ 11,427
Contabilidad y fiscalización	752,530	52.6	47.4	\$ 12,082
Economía	84,054	63.0	37.0	\$ 14,008
Finanzas, banca y seguros	48,827	67.3	32.7	\$ 16,187
Mercadotecnia y publicidad	180,943	46.8	53.2	\$ 12,117
Negocios y administración, programas multidisciplinarios o generales	213,553	50.2	49.8	\$ 13,312
Negocios y comercio	197,689	49.4	50.6	\$ 12,967

Tabla 2. El panorama profesional para el estado de Guanajuato

Entidad	Núm. De profesionistas ocupados	Ingreso promedio mensual	Hombres (%)	Mujeres (%)
Guanajuato	284,201	\$ 12,266	54.8	45.2

En la actualidad, un profesional en Negocios Internacionales tiene las competencias para capitalizar oportunidades de negocio en distintos lugares del mundo, destacando áreas como:

- Comercio exterior, utilizando regulaciones nacionales para buscar implementar operaciones internacionales de negocio.
- Comercio internacional, involucrando operaciones comerciales, importaciones, exportaciones, inversión directa, financiamiento internacional y mercadeo a nivel mundial.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define a las competencias como un “grupo de conocimientos, atributos y capacidades que pueden aprenderse y que posibilitan a los individuos a realizar una actividad o tarea de forma exitosa y consistente y pueden construirse y extenderse a través del aprendizaje”. (OCDE, 2013, p. 12).

El Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, cita en su página web las competencias de egreso de un licenciado en negocios internacionales:

- Desarrolla estrategias de internacionalización evaluando la situación geo-política y su factibilidad operativa y financiera, a nivel empresa, sector, industria, región, país y bloque comercial.
- Diseña estrategias innovadoras de comercialización internacional de productos y servicios, acordes a los lineamientos internacionales establecidos.
- Integra la cadena de suministro global de forma rentable y mitigando riesgos del entorno.
- Planea operaciones internacionales en el marco de la normatividad nacional e internacional, y aprovechando las oportunidades de negocios emergentes.
- Adapta en forma efectiva procesos organizacionales considerando las características de los diferentes entornos multiculturales.

Hernández (2017) señala que el corredor industrial de la región Laja-Bajío (Apaseo el Alto, Apaseo el Grande, Celaya, Comonfort, Cortazar, Jaral del Progreso, Juventino Rosas, Tarimoro y Villagrán), está en crecimiento con empresas importantes de carácter internacional, entre las que destacan: Bill Forge, en el Parque Industrial Cuadritos (Celaya); Genthern, en el Parque Industrial Amistad Sur (Celaya); Rehau, en Apaseo el Grande; Servicios Vistamex, en el Parque Industrial Amistad en Apaseo el Grande y Yusen Logistics, en el Parque Industrial Amistad Bajío (Apaseo el Grande). Además, se colocó la primera piedra de la empresa Sarrel, en el Parque Industrial Colinas de Apaseo y se dio a conocer la llegada de Centracore al Parque Industrial El Grande.

Esta región se ve beneficiada con dos líneas de ferrocarril, la Kansas City y Ferromex, lo cual es un atractivo para empresas que importan y exportan, siendo un medio rápido y eficaz. La instalación de empresas automotriz como Honda y Toyota, generan una cadena de proveeduría a estas y otras marcas como Volkswagen, Mazda, BMW, Audi y otras marcas Premium. Hernández (2017).

Los giros de las principales empresas de esta región son: autopartes, metalmecánica, inyección de plástico, logística y farmacéutica, cuyos clientes provienen de países como Japón, Alemania, Estados Unidos, India, Corea, Turquía, Canadá y España. Además, se hace más atractiva la zona por contar con una terminal intermodal, subestación eléctrica, el ferrocarril, gasoducto y una planta de ciclo combinado. Hernández (2017).

Hernández (2017) expone que Guanajuato cerró las exportaciones en 2018 con un total de 21,700 mdd en conjunto con 1,246 empresas de acuerdo a datos emitidos por la Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior como lo señala en su reporte de 2018. Los principales países de exportación son: Estados Unidos 78.7%, Canadá 8.1%, Colombia 2.0%, Alemania 1.5% y China 1.5%.

Debido a la inmersión del estado de Guanajuato al comercio global, es necesario que las empresas cuenten con un profesional que los asesore en materia de negocios internacionales que los oriente a consolidarse dentro del mercado internacional.

Un profesional en esta materia crea alianzas y vínculos con otros países con el propósito de expandir los horizontes de las empresas, creando convenios para la importación y exportación de productos o servicios. Su fortaleza debe radicar en la multiculturalidad y dominio de varios idiomas, así como, un interés por la economía internacional.

# MÉTODO

## 2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque bajo el cual se desarrolló este proyecto fue cualitativo, con el objetivo de comprender la percepción de los empresarios al respecto del perfil de este tipo de profesionistas.

## 2.2 Descripción del contexto o ambiente

Se determinó reunir a los participantes, de manera presencial, para tener una sesión de trabajo que nos permitiera conocer sus opiniones, por lo que se les convocó vía telefónica y electrónica para efectuar una invitación a un desayuno en un Hotel de la Ciudad de Celaya, Guanajuato. Una vez reunidos, se usaron dos técnicas de recolección de datos cualitativos: entrevistas a profundidad de manera presencial y electrónica para los que no pudieron asistir, así como un grupo de enfoque, todo esto con el fin de recabar los juicios emitidos por los profesionistas invitados de empresas representativas del sector de negocios, logística o comercio.

## 2.3 Participantes

Los participantes en esta sesión fueron representantes en el área de comercio exterior de los sectores logístico, comercialización internacional, transacciones internacionales, cadena de suministro, distribución y dirección de las empresas, así como de universidades cercanas. La estrategia de muestreo fue no probabilística, ya que se pretendía captar la percepción y comprenderla, sin generalizar la información. Se contó con 13 especialistas que acudieron a la cita. Ver la tabla tres.

Tabla 3. Participantes del estudio

Cargo o área	Organización
Transacciones Internacionales	General Motors
Comercialización Internacional	Agro Home
Logística	Grupo Onest
Logística	Grupo Onest
Negociaciones Internacionales	Eko Empaques
Logística	Grupo Corona
Comercialización Internacional	Eko Empaques
Profesora de Tiempo Completo de Comercio Internacional	Universidad Politécnica de Cortázar
Directora	ETECME México
Distribución	Grupo Corona
Cadena de Suministro	Grupo Corona
Cadena de Suministro	Grupo Corona
Cadena de Suministro	Corporativo Bachoco

## 2.4 Técnica(s) de recolección de datos

La recolección de datos fue mediante un cuestionario de auto llenado para conocer su opinión acerca de las siguientes categorías.

1. Pertinencia de la formación de técnicos en negocios internacionales en la región
2. Habilidades y competencias requeridas
3. Condiciones de trabajo físicas, emocionales y mentales
4. Herramientas, materiales y/o equipo tecnológico
5. Inserción en el campo laboral
6. Obstáculos del profesionista

Se complementó este cuestionario con un grupo de enfoque para retroalimentar acerca de las competencias, características y habilidades a desarrollar en los estudiantes de Negocios Internacionales para plasmar la percepción global de los integrantes respecto a las variables arriba mencionadas para dicho programa educativo.

# RESULTADOS

A partir de la aplicación de las herramientas de recolección de datos, se efectuó el análisis pertinente de las opiniones emitidas por los participantes, por lo que a continuación se distribuyen los resultados por categoría, bajo una narrativa, para lo cual se consideró de manera preponderante aquellas respuestas que se repitan con mayor frecuencia, de acuerdo con las características del análisis bajo un enfoque cualitativo. Asimismo se menciona de manera clara cuando las respuestas solo representan la postura de un caso, y no de todos los participantes.

## 1. Pertinencia de la formación

Se percibe la pertinencia de la formación de técnicos capacitados debido a la ubicación geográfica en la cual se encuentra Guanajuato, así como la mano de obra que requieren las empresas trasnacionales que han llegado al estado, específicamente armadoras japonesas, empresas del sector metalmeccánico y agroalimentario; y sin duda alguna la globalización a la cual se enfrentan las Pymes; adicionalmente un técnico en operaciones comerciales internacionales, área: negocios internacionales, debe ser formado en un entorno bilingüe, especialmente con el dominio del inglés, debido a que es el idioma en el cual se efectúan la mayoría de las negociaciones con otros países. Asimismo los participantes consideran que el técnico para Guanajuato debe especializarse y formarse en aspectos minuciosos de la organización, especialmente en procesos de seguimiento con los ejecutivos extranjeros, que no conocen el sistema mexicano en cuanto a la comercialización. Resulta pertinente que el técnico conozca las tradiciones, costumbres, permisos de importación, exportación, modelos fiscales, comunicación y toma de decisiones pertinentes para efectuar los acuerdos necesarios para los fines que así convenga a la empresa.

Los participantes expresan que las empresas, independientemente del giro, tamaño o sector, se enfrentan de diversas formas a entornos externos que resultan parte de su cotidianidad, ya que ciertos insumos para su producción de bienes o servicios son importados, lo cual exige especializarse en tareas a nivel operativo en materia de negociaciones con otros países para ser capaces de conocer, aprender y especializarse en dichas operaciones.

Consideran que el técnico, será capaz de fortalecer sus competencias y habilidades adquiridas en la academia, una vez que se integre a la organización para la cual se emplee, de la mano de los ingenieros quienes normalmente son quienes adoptan el rol de adaptar y mejorar los procesos, de acuerdo con la retroalimentación y experticia del técnico.

Un caso expuso que no era necesaria la creación de la carrera técnica, debido a que ponía en tela de juicio la existencia de las licenciaturas afines en la región, por lo que consideraba que la oferta laboral era poca y la demanda de profesionistas estaba en aumento. En paralelo señaló que un técnico en negocios internacionales es un profesionista que debe ser encaminado a la formación del área operativa de aduanas y agencias aduanales, ya que es en este sector donde percibe la necesidad de los mismos.

## 2. Habilidades

1. Capacidad de generar soluciones estratégicas y trazar planes alternativos, evitando futuros riesgos. Aunando al desarrollo del pensamiento críticos y lógico.
2. Habilidad para efectuar trámites a escalas internacionales; así como registro y gestión de trámites ante los organismos pertinentes, para regular las importaciones que entran al país.
3. Destreza y gusto para comprender las leyes nacionales y comprender las del país destino con el cual se efectuarán las negociaciones.
4. Conocimientos, al menos básico, de leyes de comercio exterior y reglas de carácter general en materia de comercio exterior (despachos aduaneros, impuestos y operaciones aduaneras, leyes aduaneras, de comercio exterior y reglas de carácter general de economía, así como regulaciones fiscales)
5. Preferencia por aprender nuevos idiomas y fortalecer sus competencias al respecto. El dominio del inglés es indispensable.
6. Conocimientos de Excel, SAP, así como en softwares de logística.
7. Competencias en el trato con clientes y proveedores; actitud de servicio y asertividad para negociar.
8. Trabajo en equipo efectivo en condiciones de presión.
9. Gusto por aprender acerca de la cultura de cada país y la historia mundial.
10. Agrado por las relaciones, empatía y comunicación.

### 3. Condiciones de trabajo físicas y mentales

De acuerdo con las diversas opiniones de los participantes, consideraron desde sus respectivas experiencias profesionales, que el técnico en operaciones comerciales internacionales, área: negocios internacionales, deberá enfrentarse a diversos escenarios laborales, ya que puede pasar largas horas en una oficina, enfrente de una pantalla y dependiendo del celular durante 24 horas, siete días a la semana, debido a las responsabilidades que debe asumir, las cuales le obligarán a mantenerse en comunicación absoluta con diversos protagonistas de las transacciones nacionales o internacionales, en horarios diversos, dependiendo de la zona horaria. Además de conocer los procesos con agencias aduanales y aduana, concretamente en Guanajuato se cuenta con la del puerto interior y la sección de Celaya que tiene un mínimo de operaciones comparadas con otras en puertos y fronteras, por lo que se recomienda comenzar de manera básica a dominar y relacionarse a corto plazo con dicha sección.

El profesional trabajará en un ambiente de alto sentido de responsabilidad, presión y estrés, manejando puntos críticos dentro de una compañía como son, sentidos de urgencia, tiempos oportunos de abasto de materias primas, desarrollo óptimo de proveedores (ahorro de costos vs calidad), coordinación de embarques múltiples por diferentes aduanas, clasificación arancelaria correcta de las mercancías, observancia de los requisitos de cada país para la importación y exportación de bienes o servicios, etc. Se requiere adaptabilidad de los espacios de trabajo, los cuales pueden ser rutinarios de oficina o bien de campo, en donde el profesional realiza viajes al extranjero para participar en misiones comerciales, expos internacionales o para negociar algún acuerdo con clientes o proveedores.

Además sí trabaja en el rubro de la asesoría se requiere disponibilidad de tiempo y para poder viajar dentro o fuera del país, ya que se efectúa bastante labor de campo para realizar visitas a las empresas que pretenden exportar

### 4. Herramientas, materiales y/o equipo tecnológico

Entre las principales herramientas, materiales y equipo tecnológico, con el cual deberá trabajar el profesionista destacan:

#### Herramientas

1. Computadoras, laptops, tabletas
2. Teléfonos móviles y fijos
3. Impresoras, Scanner, Fotocopiadoras, Multifuncionales

#### Softwares

1. Paquete completo de Office.
2. Sistema de Información ERP, como ejemplo más utilizado actualmente se encuentra el SAP . Se sugiere que el técnico aprenda desde su formación académica a efectuar simulacros con dichos programas.
3. Asertivo uso de redes sociales.
4. Skype.
5. Habilidad para el uso de sitios web de logística, softwares y/o aplicaciones como GPS. En términos generales conocimientos básicos y facilidad de aprendizaje de los programas informáticos que manejan las empresas. Un plus sería el manejo de Hand Held.
6. Eficiente uso de correos electrónicos.

#### Leyes

1. Ley Aduanera
2. Manual de Operaciones Aduaneras
3. Reglamentos del SAT y CFF
4. Clasificación Arancelaria
5. Ley Federal del Trabajo
6. Leyes Fiscales



## 5. Inserción en el campo laboral

En su mayoría, los participantes que colaboraron en el AST, perciben que el técnico en Operaciones Comerciales Internacionales, área: Negocios Internacionales, puede insertarse en cualquier empresa de bienes, servicios o ideas, que tengan la necesidad, posibilidad y deseo de efectuar comercialización internacional. Entre las principales respuestas destacan:

1. **Empresas gubernamentales** (Puerto Interior, Secretaría de Economía, Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

2. **Empresas privadas** (General Motors, Continental, Honda, Mazda, Toyota, empresas agroalimentarias, metalmecánicas)

3. **Pymes o MiPymes**, con deseos y posibilidades de exportar o incluir tareas de importación en sus actividades. Una de las participantes, expuso la amplia necesidad y oportunidad que identifica en materia de insertar técnicos en los procesos organizacionales enfocados a las transacciones de exportación o incluso importación.

4. **Emprender con servicios de exportación**, aunque esta respuesta fue minoritaria, ya que la mayoría de los participantes consideraron que primero debía tener experiencia y posteriormente emprender en función a las necesidades que identifique en el mercado. }

## 6. Obstáculos del profesionista

Destacan los siguientes obstáculos como parte de las responsabilidades que consideran debe asumir un técnico en negocios internacionales en los diversos espacios laborales en los cuales se puede desarrollar:

1. Costumbres y tradiciones poco éticas de las empresas.
2. Paradigmas y vicios de cómo se comercializan los productos o servicios a escalas internacionales.
3. Preferencia por egresados con licenciaturas o ingenierías en disciplinas similares. Una de las participantes señaló que el título de “técnico” aún no es valorado por el mercado laboral como aquel profesional con capacidades prácticas para resolver problemas operativos, por lo que se les da prioridad a las personas con licenciaturas, debido a la confusión que se tiene.
4. Salarios poco o nada competitivos, en función de las responsabilidades y tiempo invertido. Adicionalmente de la falta de experiencia, por lo que la remuneración tiende a ser baja a estos niveles técnicos.
5. Trabajar para empresas que demandan altos niveles de eficiencia, exceso de estrés por la responsabilidad en los puestos de trabajo de esta índole.
6. Basta competencia laboral en la región.
7. Ausencia de credibilidad en las funciones que puede ejercer un técnico en Operaciones Comerciales Internacionales, área: Negocios Internacionales en empresas transnacionales.

# CONCLUSIONES

El trabajo expone las condiciones, así como perfil esperado, y necesidades que el futuro técnico en Operaciones Comerciales Internacionales, deberá cubrir en la práctica diaria como parte de su ingreso al campo laboral, de acuerdo con el taller de trabajo efectuado en la región Laja Bajío. Adicionalmente se mencionan una serie de fortalezas y amenazas identificadas por los empresarios y agentes del entorno laboral.

Derivado del análisis efectuado con los participantes, así como el estudio del contexto laboral de la región, se considera pertinente la apertura del programa educativo, debido a las razones expuestas a continuación:

1. Necesidad de contar con técnicos en Operaciones Comerciales Internacionales, área: Negocios Internacionales que sean capaces de especializarse en actividades operativas de comercialización del producto o servicios a nivel internacional.
2. Viabilidad de contar con técnicos quienes dominen el inglés, y adicionalmente tengan conocimientos, al menos básicos, de francés, alemán y japonés, debido a la multiculturalidad a la cual se enfrentarán específicamente en organizaciones transnacionales, cuyos equipos de trabajo, clientes y proveedores suelen ser de diversas nacionalidades.
3. Derivado de las tendencias mundiales de globalización, a las cuales se ha sumado Guanajuato, específicamente la región Laja Bajío, con la llegada principalmente de armadoras automotrices, empresas metal mecánicas, y agroalimentarias, entre otras, destaca la oportunidad y necesidad de incluir al capital humano de la organización técnicos con competencias y habilidades para efectuar negocios en el mercado mundial, con conocimientos básicos que se seguirán reforzando desde la empresa para importar bienes o exportarlos.
4. El técnico para la región Laja Bajío, se requiere para ser capaz de coadyuvar a las Pymes, evaluando los mercados internacionales y efectuar un plan estratégico de exportación o importación, mediante la identificación de oportunidades comerciales al exterior de su zona de influencia.
5. Otra oportunidad identificada para abrir la carrera es la necesidad de insertar técnicos con facilidad de adaptarse, negociar, y trabajar en entornos pluriculturales, normalmente en condiciones de presión y estrés, con actitud de aprender y gestionar las actividades operativas de la organización, con visión de crecimiento dentro de la organización.
6. Pese a la existencia de licenciaturas en comercio internacional y sus anexos, se identifica la carencia de conocimientos en materia de logística y distribución.

Por otro lado, se mencionaron algunas limitantes para tener en consideración como parte de la apertura de la carrera, entre ellos destacan el salario bajo que recibirá el egresado en función de las responsabilidades que asumirá, la existencia de una amplia gama de licenciaturas en comercio internacional y derivadas, así como la falta de conocimientos del mercado laboral de la región Laja Bajío, acerca de los egresados de carreras técnicas, y la poca visión de las Pymes para inmiscuirse en procesos globales, no solo a nivel mundial, sino incluso nacional.

# REFERENCIAS

Arraiz, L. (2018). ¿Por qué estudiar negocios internacionales?. Recuperado de: <https://www.hotcourseslatinoamerica.com/study-abroad-info/subject-info/por-que-estudiar-negocios-internacionales/>

El Economista (2014). Celaya, meca industrial en Laja-Bajío. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Celaya-meca-industrial-en-Laja-Bajio-20140611-0107.html>

Hernandez, L. (2017). Región Laja-Bajío: Polo de crecimiento industrial. Recuperado de: <http://www.mexicoindustry.com/es/news/guanajuato/regin-laja-bajo-polo-de-crecimiento-industrial>

Huesca, C. (2012). Comercio Internacional. Recuperado de: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Comercio\\_internacional.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Comercio_internacional.pdf)

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (2019). Bachelor in Global Business. Recuperado de: <https://tec.mx/es/negocios/bachelor-in-global-business>

Observatorio Laboral (2018). Panorama Profesional por Estados. Recuperado de: [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Panorama\\_profesional\\_estados.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Panorama_profesional_estados.html)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013). Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de las políticas de competencias, Santillana, México. doi:10.1787/9786070118265-es

Ruiz, I.C. y Jaramillo, A. (2000) Los estudios de perfiles profesionales en el caso de Negocios Internacionales. Revista Universidad EAFIT. 120, 81-90

Universidad de Celaya (2017). Ventajas competitivas para la atracción de inversion al Municipio de Celaya. Recuperado de: <http://www.udec.edu.mx/investigacion/>

# Percepción de Autoeficacia y empoderamiento como competencias profesionales de mujeres estudiantes universitarias: Un primer acercamiento.

## Self efficacy perception and empowerment in women as professional competencies for university students : a first approach.

Dra. En psic. Ma. De Lourdes Martínez Cerda- UASLP  
psiclmc@gmail.com

Dr. Armando Sánchez Macías –UASLP  
armando.sanchez@uaslp.mx

Dra. Virginia Azuara Pugliese – UASLP  
virginia.azuara@uaslp.mx

## Resumen

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es ya una realidad y a pesar de los esfuerzos para que sea de forma similar a sus contrapartes masculinas, aún hay varios temas que deben ser tomados en cuenta. En México, las estadísticas de empleo muestran que la mayoría de las mujeres están empleadas en puestos de bajo nivel y solo unas cuantas tienen acceso a mejores posiciones (ENOE, INEGI, 2014).

La evidencia muestra que no solo las políticas de las organizaciones son responsables de la situación, sino que en muchos casos son las mujeres quienes se descartan para mejores puestos, incidiendo en su avance en el mundo laboral.

La presente investigación pretende identificar la presencia o ausencia de autoeficacia y empoderamiento en estudiantes mujeres de la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con el objeto de impulsar desde los programas educativos, los contenidos que puedan propiciar el establecimiento y desarrollo de tales competencias.

Dentro de los resultados más destacados se encuentran que existen niveles similares entre percepción de autoeficacia y empoderamiento en las mujeres del estudio, lo que puede evidenciar cierta correlación, pero sobre todo apunta a la necesidad de un análisis más profundo de ambos constructos y sus limitaciones que pueden estar asociadas a factores contextuales. El estudio representa un primer acercamiento al tema del empoderamiento femenino como un elemento clave para el acceso a puestos de mayor responsabilidad y liderazgo dentro de las organizaciones y sobre todo identificar la necesidad de proveer dentro de las instituciones de educación superior oportunidades para la adquisición de tales competencias con perspectiva de género.

**Palabras clave:** Autoeficacia, empoderamiento, competencias profesionales, mujeres.

## Abstract

There is a growing number of women taking part of the labour market and regardless the efforts to offer the same conditions than their male counterparts, there are still different issues that need to be addressed. In Mexico, labor statistics show that most women are employed in lower paid positions (ENOE, INEGI, 2014) and just a few can have access for better jobs. Evidence show that not only organization policies are responsible for these difficulties but in many cases women discard themselves from the opportunities for a promotion.

Self-efficacy perception and empowerment are found to be key factors for advancement of women in different areas.

The present study aims to identify the presence or lack of self-efficacy and empowerment among female students sample from a small campus of the Autonomous University of San Luis Potosi in Mexico. Results show a similar level of self-efficacy perception and empowerment which can evidence some correlation but more importantly they represent the need for a deeper analysis of both constructs and limitations due to contextual factors. This study is just a first approach to develop the importance of female empowerment as a competency needed to be provided through courses, activities or programs during their university education aiming for better employment opportunities.

**Key words:** self efficacy, empowerment, professional competencies, women



# INTRODUCCIÓN

Las agendas de género impulsadas a nivel mundial como un eje importante en la lucha por la igualdad de derechos y el mejoramiento de las condiciones de desarrollo de los países, (ONU MUJERES, 2016) está siendo cada vez mas apoyada y mostrando evidencia de las bondades que tiene para el crecimiento económico. Se ha evidenciado que dentro de las empresas y organizaciones donde existe mayor paridad o al menos se ha reducido la brecha de género, existen mejores índices de productividad y utilidades. Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres insertas en el trabajo remunerado siguen estando en los niveles mas bajos de la organización, enfrentando en muchas ocasiones menores salarios y peores condiciones laborales.

Resulta cada vez mas común hablar sobre la existencia de un techo de cristal que limita el crecimiento de las mujeres en las organizaciones, lo que implica que sin importar el grado de preparación y habilidades desarrolladas las mujeres, estas no son consideradas para puestos que representan mayor poder de decisión.

Por otro lado, en aquellos espacios donde no solo se han derribado estos denominados techos de cristal, si no que existe una verdadera voluntad de integración de la fuerza laboral femenina en todos los niveles de la organización, siguen presentándose casos donde las propias mujeres no se reconocen capaces para acceder a los puestos de dirección o bien enfrentan factores asociados a los estereotipos de género, como la carga de cuidado de hijos y padres o la carga doméstica inequitativa que limitan su integración a un puesto de mayor responsabilidad.

Por su parte, la percepción de la propia eficacia es un aspecto que ha sido estudiado en una gran variedad de contextos y para diferentes condiciones, habiendo logrado dilucidar algunos elementos claves, pero sobre todo se ha logrado entender la necesidad de que las personas conozcan y sean conscientes de las competencias que poseen. En el caso de las mujeres se ha hablado de una mayor dificultad para la percepción de autoeficacia y el grado de especificidad que parece tener, para un aspecto particular de su actuar. Es decir, se consideran relativamente capaces en áreas muy específicas, aun cuando sean requeridas las mismas capacidades para otras, donde no la logran percibir.

En este sentido pareciera que existen algunos condicionamientos contextuales al menos asociados a estereotipos de género que pueden estar limitando la percepción de mayores niveles de autoeficacia en las mujeres, lo que de acuerdo a la concepción de este constructo implica una merma en el desarrollo de otras habilidades y capacidades como será abordado más adelante.

Por su parte, el empoderamiento, entendido como la capacidad para la toma de decisiones sobre si mismo, parece tener un curso similar al de la percepción de autoeficacia, ya que responde a aspectos contextuales y se evidencia en ciertas situaciones donde se han consolidado ciertos logros pero parece no verse reflejada en la totalidad de su comportamiento. Muchas mujeres que se encuentran en posiciones de toma de decisiones, siguen sin acceder a la misma autonomía o agencia en otros escenarios, entre ellos el doméstico, donde algunas de ellas deben gestionar apoyos e incluso permisos para seguir su desarrollo personal y profesional.

El presente trabajo representa un primer acercamiento a identificar la percepción de autoeficacia y el empoderamiento como parte de las competencias profesionales necesarias para las mujeres y que pueden ser impulsadas desde la educación superior, entendiendo la necesidad de integrar la perspectiva de género en los programas de formación de las instituciones de educación superior.

La población del estudio pertenece al campus de mas reciente creación en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. La Coordinación Académica Región Altiplano Oeste de los programas de licenciatura en Administración, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería en sistemas computacionales.

# PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA Y EMPODERAMIENTO COMO COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO.

Cuando se habla de autoeficacia, se hace alusión a la consciencia de las personas sobre las capacidades que poseen y sus posibilidades de éxito en uno o más áreas de su actuar (Bandura, 1987). Se habla entonces del papel mediador de la percepción de autoeficacia para predecir el desempeño posterior basado en lo ya logrado (Zeldin, 2000).

En este sentido, vale la pena recalcar que esta consciencia esta basada en una serie de percepciones permeadas por otros elementos de los contextos en los cuales cada persona se ha desarrollado.

Existe evidencia de que el estereotipo de género femenino tiene una correspondencia con el logro de la tarea y el rendimiento (Bonilla, en Barberà, y Martínez, 2005) no es casual que aún en mujeres que han mostrado una gran capacidad en su desempeño, sigan dudando de su propio valor y por tanto sean aún pasivas en la persecución de metas personales.

Las creencias estereotipadas y el reforzamiento social de la maternidad y el rol familiar de la mujer ejerce una influencia directa en la generación de pensamientos distorsionados relacionados con la autoeficacia.

Si bien hasta ahora son pocos los trabajos que se enfocan en encontrar diferencias de procesamiento específicas entre los hombres y las mujeres, es un hecho que en la tradición de culturas que promueven una cierta superioridad masculina, se fomenta el desarrollo de estas creencias generadoras de pensamientos disfuncionales. Se han encontrado diferencias significativas en la cantidad de cogniciones negativas en grupos de hombres y mujeres (Velasquez- Fernandez, 2009).

Precisamente la autoeficacia, se refiere a cómo las creencias personales están asociadas a un estado psicológico donde el individuo valora su propia capacidad y habilidad para llevar a cabo tareas actividades o conductas, en una situaciones específicas (Bardales, Díaz, Jiménez, Terreros & Valencia, 2006).

Las creencias se van formando basadas en las características del ambiente y las interacciones con otras personas y los juicios de valor que se presentan en determinada cultura. De esta forma, la percepción de autoeficacia no es el resultado de una sencilla valoración de un comportamiento personal, si no de una compleja interacción de elementos. La Autoeficacia afecta las elecciones de actividades, ya que las personas tenderán a escoger actividades para las que se perciben hábiles y evitarán aquellas en las cuales se consideran incapaces. En ese mismo sentido, tales percepciones afectan la conducta influyendo en la cantidad de esfuerzo que aplican, la perseverancia ante los obstáculos con que se enfrenta, los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales que experimenta ( Hackett, 1999). Existe evidencia de su injerencia en el desempeño y rendimiento académico así como en otros constructos motivacionales (Schunk, 1991; Pajares, 1997).

En este sentido se puede hablar de las diferencias encontradas en la percepción de autoeficacia para los hombres y las mujeres asociadas a la realización de actividades de acuerdo a como éstas influyen en la elección de carrera y posteriormente en el desempeño de algunas actividades profesionales ( Hackett y Betz, 1981)

Se ha demostrado además que las diferencias de género en la motivación académica pueden ser mejor explicadas por las creencias que los estudiantes tienen acerca de los atributos propios de su género que por variables inherentes al género por sí mismo ( Martin, Wood y Little, 1990).

En el concepto de autoeficacia entran en juego las cuatro características planteadas por Tejada (2005): las elecciones (toma de decisiones), el esfuerzo y trabajo a aplicar (gastos de energía física o mental), los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales. De la misma forma, es muy importante, que la elaboración, por parte del sujeto, de un concepto subjetivo de autoeficacia se encuentre en estrecha y realista en relación con la eficacia objetiva del mismo para tener un adecuado desarrollo en el cotidiano vivir, ya que, cualquier funcionamiento, para ser eficiente, requiere de "precisión en las auto percepciones de eficacia como la posesión de habilidades reales y el conocimiento de la actividad a realizar, así como de los juicios del sujeto acerca de los resultados más probables que una conducta determinada puede producir"(Tejada 2005).

## Empoderamiento.

El término empoderamiento, ha sido traducido del inglés “empowerment” y se considera que la traducción puede no ser exacta, puesto que puede haber sido empleado otro término y con ello tener efectos diferentes en sus usuarios. Magdalena León (1997) en una búsqueda del origen del término explica cómo se ha criticado y malentendido el término que ha tenido connotaciones de “poderío” o “potencia” en su uso como sustantivo y a su vez se ha empleado como verbo en acepciones de empoderar, apoderar en ambos casos denotando el “dar poder” o “hacer poderoso”. Lo cierto es que de acuerdo a esta misma autora es en español donde se han visto estas controversias semánticas que han distraído el objetivo del uso de la palabra y aún más importante del fenómeno implicado.

El término del que se deriva, empowerment, surgió en el marco del discurso de las demandas y encomiendas de la cuarta conferencia mundial de la mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995 que dio cuenta del papel protagónico que tiene la mujer y el significado que adquiere como factor de bienestar para las naciones.

“Empowerment”, desde ese momento y perspectiva, representa la creciente participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Sin embargo, hace falta mayor claridad y detalle de las implicaciones que tiene en la organización social.

Independientemente del origen del término, lo realmente relevante de abordar, son las implicaciones que existen para llegar a entender que, más que un sustantivo que denomina o describe el fenómeno, es necesario abundar en lo que toma o denota la aplicación del término como un adjetivo —una mujer empoderada— describe la situación del ejercicio de una serie de características de forma reiterada y no como un hecho que puede haberse presentado de forma casual.

A pesar de que se considera el nacimiento del término en inglés en 1995 desde los 80’s se ha estado usando la palabra en diversos talleres donde se ha trabajado con el objetivo de dar mayor agencia a grupos en desventaja como los pobres y las propias mujeres (Chhay, 2011). Cabe destacar, que es hasta que se hace la declaratoria en Beijing que empieza el debate teórico y metodológico por dilucidar a que específicamente hace referencia el término.

Batliwala & Kabeer (citados en León, 1997) dan muestra de cómo se ha utilizado el término como sustituto de integración, participación, autonomía, identidad, desarrollo y planeación y poco se ha referenciado como un aspecto de búsqueda de emancipación.

Se destaca también el uso casi indiscriminado y diverso desde los organismos internacionales, los políticos, los empresarios, los activistas sociales, etc. Por tanto, se hace imprescindible tomar una postura para comenzar a definir en términos sino concretos si descriptivos que den un mejor panorama de las implicaciones de las que se han hablado con anterioridad.

Desde este punto de vista, es a partir de las teorías feministas que se posiciona el concepto, ya que es a partir de la diferenciación muy clara que se hace del acceso al poder por cuestiones de estereotipos e ideología de género (Burin, 1998), que resulta útil para el presente trabajo visualizar el término y sus aportaciones.

Particularmente la denominada segunda ola del feminismo, enmarcada en los años setenta comenzó el debate del término en inglés (empowerment).

El empoderamiento más que una definición conceptual se considera una figura que aparece para demandar un proceso necesario de cambio en las estructuras sociales particularmente en los países del tercer mundo (Sen y Grown, 1988) y se presenta oficialmente en la Conferencia Mundial de la Mujer que Naciones Unidas celebró en Nairobi. El concepto se suscribe como una estrategia que considera que los cambios deben dar lugar a mayor democracia y participación.

En una concepción relativamente más completa y útil para su estudio, se describe al empoderamiento como: la acción por la cual, aquellos que han estado sin posibilidades de tomar decisiones estratégicas para su vida adquieren tal capacidad (Kabber, 1999 citado por Erazo, Jiménez & López, 2014).

Según Rappaport (1981, citado en Silva y Martínez, 2004), el empoderamiento se refiere a un mecanismo gracias al cual las personas, las organizaciones o las comunidades logran control sobre sus propios asuntos. Esta noción de empoderamiento intenta incluir tanto un sentido psicológico de control personal, como los aspectos relativos a la influencia social, el poder político y los derechos legales. Entonces se entiende que el empoderamiento psicológico incluye creencias acerca de nuestra propia efectividad y competencia, y una disposición a participar en actividades donde se ejerza el control en un medio ambiente social y político.

El empoderamiento psicológico es una elaboración que integra las percepciones de control personal con los comportamientos para ejercer el control (Banda y Morales, 2015). Si bien estas definiciones de empoderamiento incluyen la influencia y el control real como parte del concepto, en gran parte de la investigación el control real está vinculado con el sentido que el individuo tenga de control.

## Metodología

El presente es un estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal cuyas variables son la percepción de autoeficacia, descrita por Bandura (1986, citado por Velásquez- Fernández, 2012) como un grupo de creencias personales acerca de las propias capacidades y habilidades para llevar a cabo actividades de forma eficiente que incidan en su desempeño futuro y el empoderamiento, de acuerdo a la adaptación del término “empowerment” surgido de la cuarta conferencia mundial de la mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995, donde se enfatiza la toma de decisiones y acceso al poder.

La hipótesis planteada para este estudio es que existe una correlación entre empoderamiento y autoeficacia, donde a mayor nivel de empoderamiento le corresponde un nivel similar de autoeficacia.

**Población.** La muestra estuvo compuesta por 150 estudiantes mujeres de la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (CARAO-UASLP) de edades entre 18 y 31 años, de los semestres 2° a 8°, de las tres licenciaturas ofrecidas en el campus; Licenciatura en Administración, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería en Sistemas Computacionales. Las participantes fueron invitadas a responder el inventario de auto reporte de datos demográficos básicos, así como 30 enunciados afirmativos de forma auto-administrada.

**Instrumento.** La recolección de datos se llevó a cabo mediante el empleo de una escala de empoderamiento y una subescala de autoeficacia. El instrumento para el empoderamiento de las mujeres (INEM) de Hernández y Renán (2008). Para la sección de autoeficacia se adaptaron 15 ítems de la subescala de autoeficacia del BEPE (Muñiz et al., 2014) siendo un total de 30 ítems. El instrumento se presentó en una escala tipo Likert de las mismas características de los cuales fue adaptado con enunciados afirmativos en orden del 1 al 5 donde el 1 expresaba el total desacuerdo y el 5 el total acuerdo. Todos los enunciados fueron adaptados para ser codificados de forma acumulativa. Los datos sociodemográficos que fueron tomados en consideración para esta investigación fueron la edad, el estado civil, el número de hijos y las edades de los mismos.

## Resultados

De las 150 participantes La media de edad estuvo en los 23 años, y 135 solteras, 7 casadas 8 definieron su estado civil en otros. En cuanto a los programas educativos participaron 22 estudiantes de Sistemas Computacionales, 61 estudiantes de la Ingeniería Agroindustrial y 67 de la Licenciatura en Administración. El instrumento se codificó de forma diferenciada los primeros 15 ítems (1-15) para medir el empoderamiento y la segunda sección correspondió a la medición de autoeficacia (16-30) ambos segmentos se totalizaron para llevar a cabo el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r=.78$  que expresa que en el caso de esta muestra si existió un índice de correlación significativo entre la eficacia y el empoderamiento. Los valores descriptivos son como muestra la tabla 1.

Tabla 1. Valores descriptivos de la muestra

Autoeficacia		Empoderamiento	
Media	62.2105263	Media	61.4347826
Error típico	2.31645392	Error típico	2.12069241
Mediana	60	Mediana	64
Moda	60	Moda	64
Desviación estándar	10.0971885	Desviación estándar	10.1704835
Rango	38	Rango	49
Mínimo	37	Mínimo	26
Máximo	75	Máximo	75
Nivel de confianza (95.0%)	4.8666890	Nivel de confianza (95.0%)	4.39804688



A partir de la tabla 1 también podemos identificar como las dos partes del instrumento están cercanas entre sí con una mediana y moda idénticas y una media también muy cercana a estas medidas.

En cuanto a los ítems de forma individual, cabe destacar que, si existieron diferencias importantes en cuanto a la forma de responder de las participantes, ya que mientras algunos ítems fueron contestados en los extremos es decir en un valor cercano al 5, en otros hubo gran discrepancia y un número significativo de números 3 (Ni acuerdo o desacuerdo), principalmente en la subescala de autoeficacia como se muestra en la figura 1.

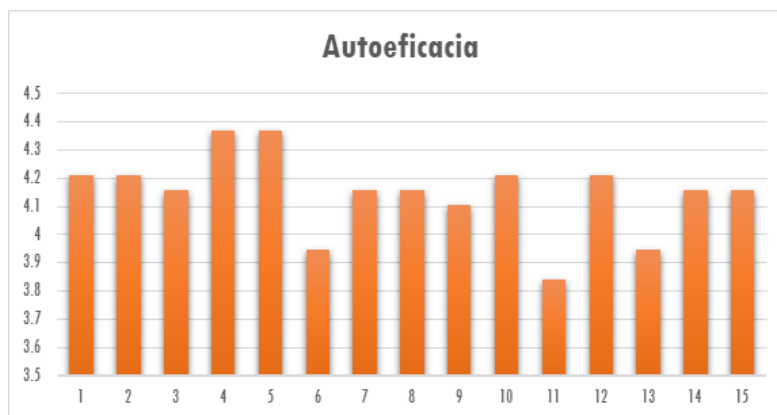


Figura 1 Valores de la variable autoeficacia

En cuanto a la escala de empoderamiento se puede observar claramente como en general los valores de respuesta están más cercanos al máximo 5 (totalmente de acuerdo) (figura 2), a diferencia de los de la subescala de autoeficacia que se ubican más cercanos al 4 (De acuerdo) figura 3.

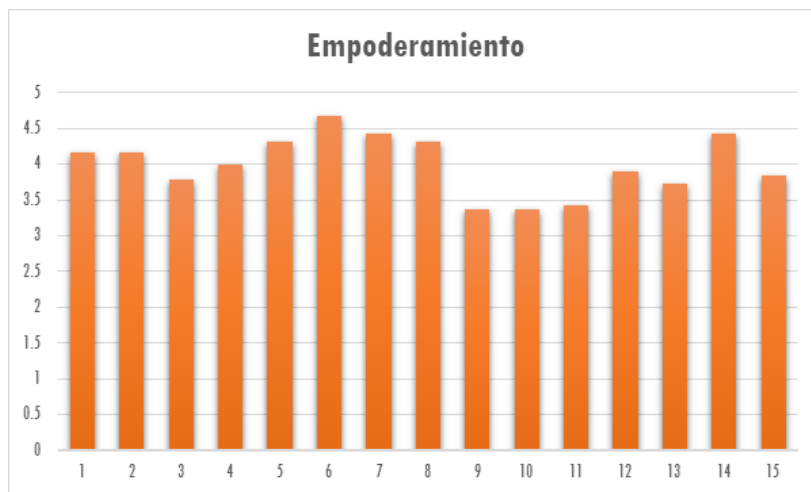


Figura 2. Valores de la variable empoderamiento

Con la anterior nos damos cuenta de que las participantes en general están más empoderadas de lo que se perciben auto eficaces, ya que los valores de empoderamiento son más altos. Sin embargo, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson entre las dos subescalas resultado significativo  $r=.78$ , nos damos cuenta que si pueden estar asociadas estas dos variables en las mujeres.

# CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A pesar de haberse encontrado una correlación cercana entre la autoeficacia y el empoderamiento en las mujeres del estudio, surgen una serie de cuestionamientos, ya que se trata de una población con características específicas, y sería importante confirmar esta relación y resulta imprescindible ampliar estos resultados a otros contextos.

En una población como la mexicana, resultaría pertinente abordarlo en mujeres sin formación superior o de poblaciones marginadas y compararlo con aquellas que han tenido educación formal para de esta forma comenzar a hipotetizar, si la formación académica contribuye de alguna forma, tanto en la percepción de autoeficacia como de empoderamiento. Es decir, se han abierto las puertas para una serie de cuestionamientos mucho más profundos para lo que está constituyendo un fenómeno social donde las mujeres están siendo protagonistas después de siglos de haber permanecido en las sombras.

El empoderamiento en las mujeres es un fenómeno que solo recientemente se ha comenzado a estudiar de manera sistemática, de hecho, son muy pocas las escalas que han sido diseñadas para su valoración y la mayoría de ellas, corresponden a esfuerzos locales donde se toman en cuenta aspectos contextuales que determinan en qué medida una mujer está en control de sus acciones.

Por otra parte la percepción de autoeficacia siendo un aspecto ampliamente estudiado desde la primera formulación de Bandura en su teoría del aprendizaje social ofrece un buen número de instrumentos desde los que van a medir la autoeficacia general como aquellos que se abocan en determinar si existe autoeficacia para un rango limitado de contextos o situaciones, a pesar de esto no parece ser un tema que sea considerado como una competencia o habilidad que pueda ser desarrollada dentro de la formación profesional, al igual que el empoderamiento .

En el análisis de los diferentes instrumentos tanto de empoderamiento como de autoeficacia se dio cuenta de algunas similitudes en algunos ítems referidos en ambos constructos, lo cual puede ser objeto de otra investigación, lo cual deja al descubierto la necesidad de abundar en el estudio del empoderamiento, sobre todo porque es el de más reciente interés. Hace falta un mayor número de estudios sobre la denominación de empoderamiento que ofrezca un mayor número de elementos comunes y a la vez diferenciados de otros conceptos como la autoeficacia, así como sus características y dimensiones si es que se pueden considerar de esa forma.

En cuanto a la autoeficacia, a pesar de que ha sido ampliamente estudiada y reformulada desde su creación, se puede decir que tampoco es un tema acabado, ya que desde que el quehacer humano está en constante evolución, es necesario seguir construyendo instrumentos que la puedan valorar de manera efectiva y abordando todos y cada uno de los elementos que la componen, ya que como se expresó anteriormente, no solo es evaluar la percepción que se tiene de ella si no los efectos en la conducta y sus implicaciones para determinar la necesidad de tomarlos en cuenta en los programas de educación superior y sobre todo con perspectiva de género.

Así pues, siguen existiendo una gran cantidad de interrogantes que responder, sobre todo asociado a la perspectiva de género que solo recientemente se ha comenzado a visualizar como un aspecto de gran trascendencia, ya que estamos hablando de al menos la mitad de la población.

# REFERENCIAS

- Al-Amin, M., Hossain, M. I., & Mathbor, G. M. (2013). Women Empowerment through Microcredit: Rhetoric or Reality? An Evidence from Bangladesh. *Géneros: Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2(2), 107-126. doi:10.4471/generos.2013.22
- Arias Cascante, N., & León Jiménez, S. (2013). Brechas de Género en las mujeres trabajadoras. *TEC Empresarial*, 7(3), 7-22.
- Banda, A. L. y Morales, M. A. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. 33, (1), 3-10.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: To-ward a unifying theory of behavior-al change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Barberá, E., Martínez, I (2005) *Psicología y género*. Madrid: Pearson.
- Bardales, K., Díaz, P., Jiménez, M., Terreros, M., & Valencia, L. (2006) *Psicología social: pasado, presente y futuro*. Universidad del Valle: Instituto de Psicología.
- Betz, N. y Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, .329-345.
- Burín, M. (1998) *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la concepción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Burke, P. (1996). *Gender shock: Exploding the myths of male and female*. Nueva York: Anchor Books.
- Chhay, D. (2011). Women's economic empowerment through microfinance in Cambodia. *Development in Practice*, 21(8), 1122-1137. doi:10.1080/09614524.2011.606891
- Erazo Caicedo, M. I., del Carmen Jiménez Ruiz, M., & López Morales, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157. doi:10.12804/apl32.1.2014.10
- Hackett, G. y Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G. (1999). Autoeficacia en la selección y desarrollo profesional. En Bandura, A. (ed.). *Auto-Eficacia. Cómo afrontar los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Harryson, L., Strandh, M., & Hammarstöm, A. (2012). Domestic work and psychological distress-What's the Importance of Relative Socio-economic Position and Gender Inequality in the Couple Relationship?. *Plos ONE*, 7 (6), 1-7. Doi: 10.1371/journal.pone.0038484.
- Hernandez, J., García, R. (2008) *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer IMEM*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) (2015) *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE 2014)*
- León, M. (comp.). 1997. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá: TM Editores.

Maguirre, M., Ruelas, G., & De La Torre, C. (2016). Women Empowerment through social innovation in indigenous social enterprises. *Revista De Administração Mackenzie*, 17(6), 164-190. doi:10.1590/1678-69712016/administracao.v17n6p164-190

Manni, L. (2013). Avance de investigación; Mujeres profesionales en cargos directivos y gerenciales de la zona geográfica de influencia de la UNLU. La Aljaba, Segunda Época. *Revista De Estudios De La Mujer*, 17193-196.

Martin, C.L.K.; Wood, C.H. y Little, J.K. (1990). The development of gender stereotype components. *Child Development*, 61, 1891-1904.

Muñiz, J., Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., Fonseca-Pedrero, E. y García-Cueto, E. (2014). Enterprising personality profile in youth: Components and assessment. *Psicothema*, 26(4), 545-553. doi: 10.7334/psicothema2014.182

Muñoz, A. (1986). Liderazgo e influencia en el grupo. *Sociología y psicología social de la educación*. Madrid: Anaya Pp, 365-380.

ONU MUJERES (2016) Empresas y Empoderamiento de las mujeres: Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas.

Organización de las Naciones Unidas /México. Disponible en: [empowerwomen WEPsspanishspanolprincipiosempoderamiento empresas-20161230161907.pdf](http://empowerwomen.WEPsspanishspanolprincipiosempoderamientoempresas-20161230161907.pdf)

Pajares, F. (1997). Currents directions in self-efficacy research. En M. Maehr y P. Pintrich (eds.): *Advances in motivation and achievement*. 10, 1-49. Greenwich, CT: JAI Press.

Sanjuán, P., Pérez, A., & Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficiencia general: datos psicométricos de la adaptación para población español-a. *Psicothema*, 12 (2): 509 - 513.

Sen, G. y C. Grown. 1988. *Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas para la mujer en el Tercer Mundo*. México: El Colegio de México, PIEM.

Silva, Carmen, & Martínez, María Loreto. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psykhe (Santiago)*, 13(2), 29-39. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>

Schunk, D.H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.

Stickel, S.A. y Bonnett, R.A. (1991). Gender differences in career self-efficacy: Combining a career with home and family. *Journal of College Student Development*, 32, 297-301.

Velásquez-Fernández, A. (2009). Autoeficacia: acercamientos y definiciones. *Psicogente*, 12 (21), pp. 231 – 235

Zeldin, A.L. y Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. *American Educational Research Journal*, 37, 215-246.

# App More Life. Tecnología aplicada a la disminución de violencia hacia la mujer.

Doctorante Agustin Cortes Coss  
agustin.cortesc@uanl.mx  
Orcid: 0000-0002-0820-6463  
Universidad Autónoma de Nuevo León

Dra. Dina Elizabeth Cortes Coss  
elycoss@gmail.com  
Orcid: 0000-0003-4150-1541  
Universidad Autónoma de Nuevo León

## Resumen

De acuerdo a estadísticas analizadas de los años 2017, 2018 y los meses transcurridos del 2019, se ha podido observar que los índices de violencia hacia la mujer han incrementado exponencialmente en México.

Simultáneamente, la aparición de las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación), han permitido una vinculación prioritaria en términos de responsabilidad social. Así, las redes que ofrecen las TICs consienten que temas como el de la violencia hacia la mujer pueda ampliar su trama hacia la detección, acción, protección de las víctimas y, sobre todo, de prevención. Cuando lo anterior se conjuga, los problemas sociales atendidos tienen otra alternativa; además de que sirven de instrumento para llegar a la ciudadanía y lograr crear una red de participación contra el maltrato machista.

Bajo el precepto anterior, y siguiendo una metodología secuencial o de cascada, se ha propuesto contribuir con el desarrollo de una App móvil denominada “more life”, que emita el envío de una alerta de emergencia en caso de ser requerida; y cuyo objetivo esencial es el de contribuir a disminuir los índices de violencia además de trabajar en la prevención de esta.

**Palabras clave:** App móvil, violencia doméstica, mujer, México.

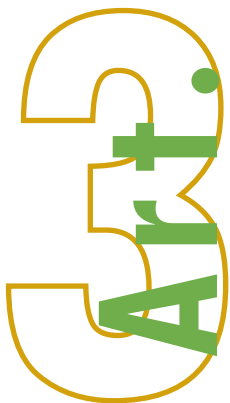
## Abstract

According to statistics analyzed for the years 2017, 2018 and the recently months in 2019, can be observed that the rates of violence against women have increased exponentially in Mexico.

Simultaneously, the emergence of ICTs (Information and Communication Technologies) has allowed a priority link in terms of social responsibility. Thus, the networks offered by ICTs allow topics such as violence against women to broaden their scope towards detection, action, protection of victims and, above all, prevention. When the above is combined, the social problems addressed have another alternative; besides that they serve as an instrument to reach citizenship and to create a network of participation against male mistreatment.

Under the previous precept, and following a sequential or cascade methodology, it has been proposed to contribute to the development of a mobile App called “more life”, which issues the sending of an emergency alert if required; and whose essential objective is to contribute to reducing the rates of violence in addition to working to prevent it.

**Key words:** Mobile app, domestic violence, women, Mexico.



# DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En Nuevo León han aparecido nuevas modalidades de delincuencia, como el robo a negocios pequeños a mano armada, los asaltos en el transporte público y últimamente los robos a instituciones universitarias así como a los transeúntes que circulan entre los espacios del campus universitario, de éste sentido se desprenden algunos actos delictivos realizados hacia mujeres que afirmaron haber sido víctimas de robos a mano armada dentro de las instalaciones de la institución; sin desmeritar a los demás grupos quienes integran la sociedad universitaria, los noticieros muestran más actos violentos emitidos hacia el sexo femenino, por tal motivo, se pretende contribuir con esta problemática mediante un sistema tecnológico que además de brindar información sobre medidas de seguridad, brinde asistencia en caso de sufrir un atentado como el descrito con anterioridad.

## OBJETIVOS

Crear una aplicación móvil que contribuya a reducir la violencia que las mujeres universitarias experimentan dentro del campus. Los objetivos específicos que persigue esta investigación son:

1. Compilar información teórica dentro de la App con la finalidad de que la misma se encuentre siempre vigente para su consulta
2. Realizar un trabajo colaborativo entre instituciones para contribuir a la disminución de los índices de violencia hacia las mujeres.

## BASES TEÓRICAS

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía- INEGI (2017, p.8) se estima que tan solo en América Latina y el Caribe, 48% de los países cuenta con información sobre violencia contra las mujeres, y México aparece como uno de los más avanzados de la región en la materia.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH (2016, p.1) en México el 43.2 por ciento de las mujeres de 15 años y más sufrió algún incidente de violencia por parte de su pareja (esposo o pareja, exesposo o expareja, o novio) durante su última relación. El porcentaje fluctúa entre 54.1 por ciento en el Estado de México y 33.7 por ciento en Coahuila de Zaragoza.

De estas mujeres, 37.5 por ciento declaró haber recibido agresiones emocionales que afectaron su salud mental y psicológica; 23.4 por ciento recibió algún tipo de agresión para controlar sus ingresos y el flujo de los recursos monetarios del hogar, así como cuestionamientos con respecto a la forma en que gastaba dicho ingreso. Afirma inMujeres (2009, pág. 4)

En un sentido más específico de la presente investigación, la aplicación que se presenta es una forma discreta para teléfonos Android que manda alertas a través de SMS y geo localizador a contactos de confianza agregados de la libreta de direcciones y a los cuales se le notificará para cualquier tipificación de violencia.

para la sustentación teórica se cuenta con documentos de investigación sobre estadísticas en violencia hacia la mujer, sin embargo, en cuestiones tecnológicas no se contaba con antecedentes, se codifico more life sin referencia alguna, simplemente tomando en cuenta casos de violencia a mujeres dentro de campos universitarios por todo el país.

# DESARROLLO

Se comenzó con el desarrollo de una manera un poco simple, el principal objetivo era el de mandar los mensajes a la persona que estaría solicitando ayuda hacia el usuario con un botón al que se le llamó “Enviar mensajes”, este consistía en pedir permisos al mismo dispositivo para que el usuario le diera acceso de mandar mensajes a la aplicación y con ese mismo permiso pedir acceso a la ubicación exacta de la víctima que esté utilizando esta aplicación.

Cabe mencionar que tanto los mensajes de texto, los números de contacto al cual el usuario mandaría la alerta, un botón de “Falsa alarma” en caso de que el mensaje se haya mandado de manera accidental y la posición GPS requería permisos, pero al haber encontrado la manera de acceder a los permisos del dispositivo al mandar los mensajes, el resto de la aplicación fue desempeñado bajo la misma lógica. Se pensó en otra forma de mandar el mensaje de manera más discreta, el cual consistía en presionar 2 veces el botón de bloqueo del dispositivo para que pudiese mandar el mensaje de manera más directa y con un texto ya predeterminado, pero se encontró con un problema el cual el botón que se estaba utilizando para mandar el mensaje discreto no era virtual sino que era físico, lo cual eso significaba otro tipo de comando en la lógica del código para que pudiese ser usado de manera correcta, se comenzaron con pruebas para ver en donde se necesitaría colocar el código para que se pudiese hacer lo requerido. Después de varios intentos se solucionó el detalle de mandar los mensajes simplemente agregando un comando diferente al código el cual permite interactuar con los botones como lo son el de volumen, el de la cámara (En algunos dispositivos) y el de bloqueo y al comprobarlo ya se envían los mensajes de manera satisfactoria.

## METODOLOGÍA EMPLEADA

De acuerdo a Larman C. y Basilli V. (2003, p. 47) La metodología en desarrollo en cascada, también llamado secuencial o ciclo de vida de un programa (denominado así por la posición de las fases en el desarrollo de esta, que parecen caer en cascada “por gravedad” hacia las siguientes fases), es el enfoque metodológico que ordena rigurosamente las etapas del proceso para el desarrollo de software, de tal forma que el inicio de cada etapa debe esperar a la finalización de la etapa anterior. Al final de cada etapa, el modelo está diseñado para llevar a cabo una revisión final, que se encarga de determinar si el proyecto está listo para avanzar a la siguiente fase. Este modelo fue el primero en originarse y es la base de todos los demás modelos de ciclo de vida.

Estas fases utilizadas son:

1. Análisis de requisitos. 2. Diseño del sistema. 3. Diseño del programa. 4. Codificación. 5. Pruebas.

### Análisis de Requisitos

Para los requisitos se realizaron investigaciones sobre las estadísticas de violencia hacia la mujer en México, así como la búsqueda de aplicaciones que tuvieran el mismo enfoque.

### Diseño del sistema

Se acordó la realización del sistema en la plataforma Android, al ser una de las plataformas con más usuarios registrados en el mercado. EL PAIS (2017, p.1).

### Diseño del programa

Comenzando a trabajar con lógica del programa, la función de los botones y las maneras más viables de brindarles seguridad a las mujeres.

El diseño comenzó con colores básicos mientras la lógica se establecía, una vez terminada la lógica se comenzó a trabajar en el diseño de colores, botones y logos.

### Codificación

El inicio de codificación de la aplicación se dio de manera fluida al ya tener establecido la lógica que el programa realizaría, algunos de los inconvenientes que surgieron durante la codificación fue el uso requerido de permisos que el sistema necesitaba pedir para enviar tanto los mensajes como la localización.

### Pruebas

Las pruebas consistían en demostrar la funcionalidad de los botones, el uso adecuado de la información que el usuario proporcionaba, que el sistema aceptase sin ningún problema cualquier número telefónico de México y la correcta visualización de la información de centros de apoyo para las mujeres violentadas.

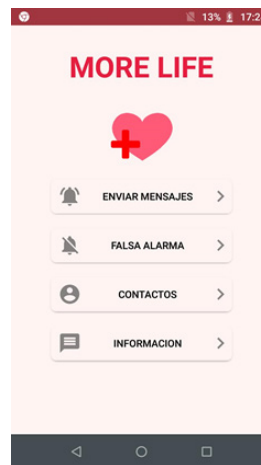
# RESULTADOS

Una vez comprobada la correcta funcionalidad de la aplicación, se comenzó a distribuir a teléfonos móviles. A continuación, se muestran las pantallas resultantes de la codificación:

## LOGO



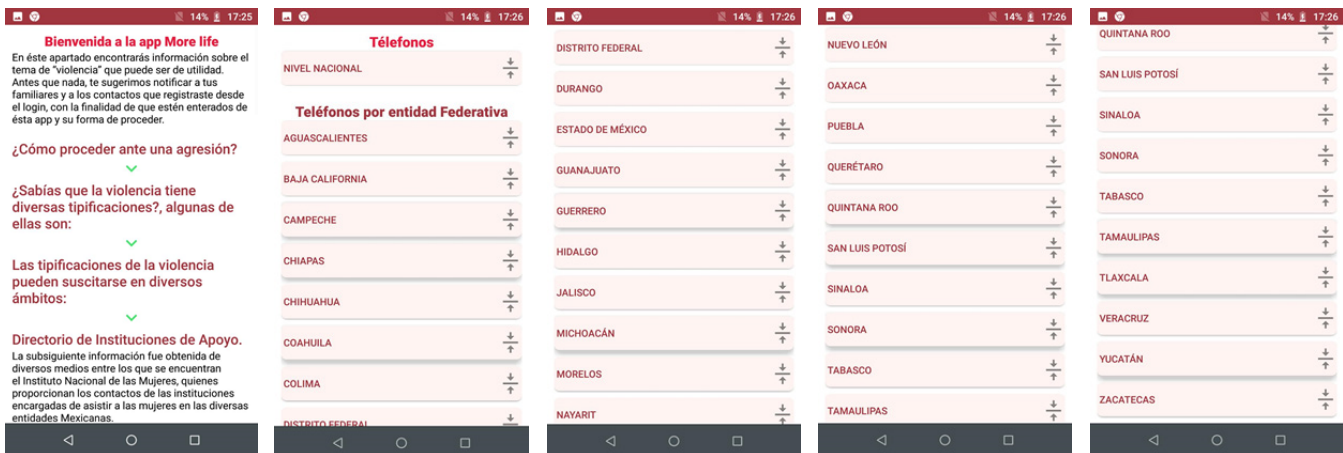
## PANTALLA DE INICIO



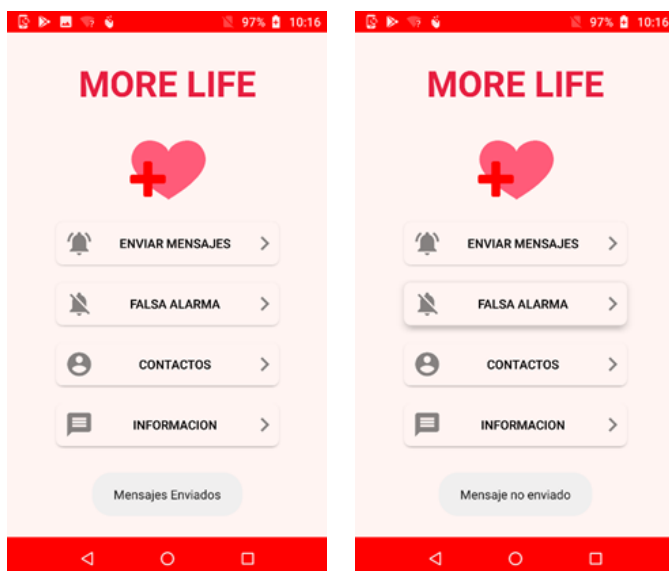
## PANTALLA DE CONTACTOS



## PANTALLAS DE INFORMACIÓN



## PANTALLAS DE MENSAJES



# CONCLUSIÓN

La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendidas, arraigadas y toleradas en el mundo de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas Mujeres ONU MUJERES, (2018, pág. 1). Las mujeres y las niñas sufren diversos tipos de violencia en todos los ámbitos de su vida y bajo múltiples manifestaciones: en el hogar, en el espacio público, en la escuela, en el trabajo, en el ciberespacio, en la comunidad, en la política, en las instituciones, entre otros. El uso de las tecnologías en este tipo de problemáticas ayuda a crear conciencia entre la comunidad además de brindar apoyo a las mujeres víctimas de estas agresiones.



# REFERENCIAS

Larman C. y Basilli V. (2003). *Iterative and Incremental Development: A Brief History*. California: IEEE.

EL PAIS. (2017). Android ya es el sistema operativo más usado del mundo. Recuperado de:  
[https://elpais.com/tecnologia/2017/04/04/actualidad/1491296467\\_396232.html](https://elpais.com/tecnologia/2017/04/04/actualidad/1491296467_396232.html)

ENDIREH. (2016) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Recuperado de:  
[http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_guia\\_autocuidado.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_guia_autocuidado.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Fuentes y datos sobre la violencia contra las mujeres en México. Recuperado de:  
[https://www.inegi.org.mx/rde/rde\\_20/doctos/rde\\_20\\_art1.pdf](https://www.inegi.org.mx/rde/rde_20/doctos/rde_20_art1.pdf)

inMujeres. (2009). Estadística de violencia contra las mujeres en México. Recuperado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/convenciones/Nota%20violencia.pdf>

ONU MUJERES. (2018). Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Recuperado de:  
<http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/11/violencia-contra-las-mujeres>

