

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.

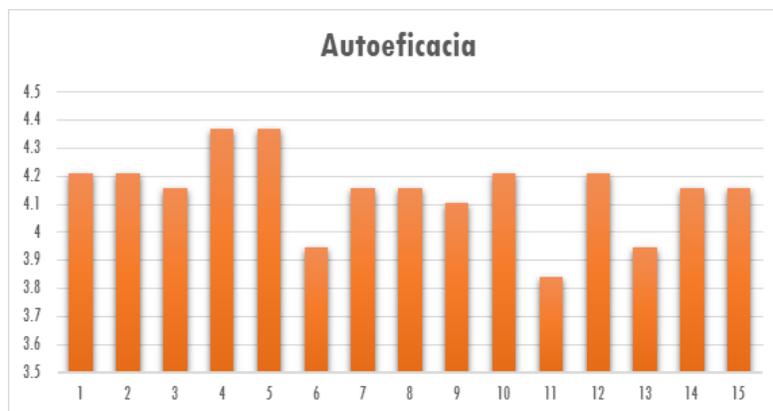


Figura 1 Valores de la variable autoeficacia

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.

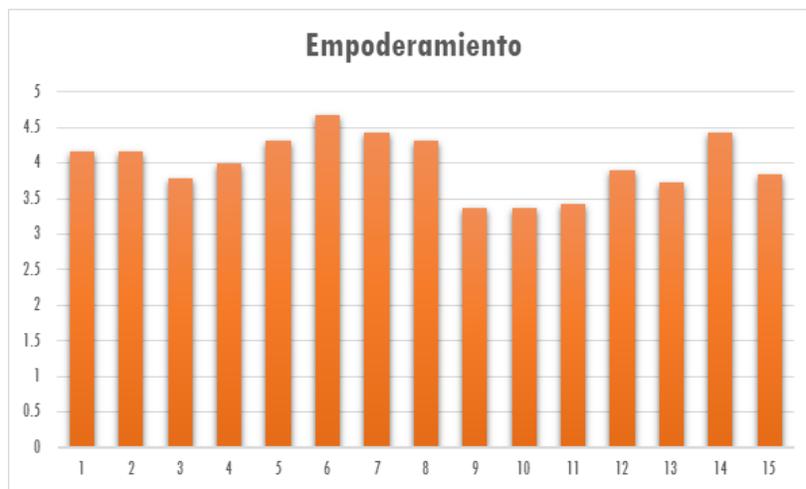


Figura 2. Valores de la variable empoderamiento

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.