



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

**OFICINA DE POSTGRADOS**

**Tema:**

**EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX**

**Proyecto de investigación previo a la obtención de título de Magíster en  
Psicología Mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional**

**Línea de Investigación:**

Salud integral, determinación social y desarrollo humano

**Autora:**

Maritza Brigitte Bonilla Ganán

**Director:**

Eleonor Virginia Pardo Paredes. Mg

**Ambato- Ecuador**

**Agosto 2022**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

EL EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX

**Línea de Investigación:**

Salud integral, determinación social y desarrollo humano

**Autora:**

Maritza Brigitte Bonilla Ganán

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

f.

**CALIFICADOR**



Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

f.

**CALIFICADOR**



Andrea del Carmen González Bucheli, Mg.

f.

**CALIFICADOR**



Juan Carlos Acosta Teneda, P. Ph.D.

f.

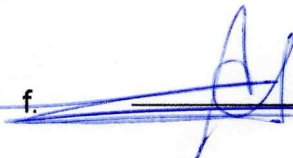
**COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS**




Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**




**Ambato- Ecuador**

**AGOSTO 2022**



BIBLIOTECA

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARITZA BRIGITTE BONILLA GANÁN**, con CC. **1805046834**, autora del trabajo de graduación intitulado: **EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX**, previa a la obtención del título de Magister en **PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, agosto 2022



**MARITZA BRIGITTE BONILLA GANÁN**

**CC. 1805046834**

## AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios por regalarme día a día un nuevo amanecer, dejarme disfrutar de su maravillosa creación y continuar conmigo de mi mano y no permitir que me hunda en un abismo.

A mis padres Franklin Bonilla e Irene Ganán por ser las personas que más me aman en la vida y jamás me traicionaran o me apuñalaran por la espalda, por ser mis senderos, mis luces y mis luciérnagas que iluminan mi camino y que día a día me proporcionan las herramientas necesarias para batallar y hacerme un lugar en la vida.

A mi bebe de cuatro patas mi pequeña Dulce por convertirse en mi paño de lágrimas, mi refugio y mi amor más puro, leal y sincero que percibo, la que, con solo una lamida, reinicia mi chip, mis energías y espiritualidad de luchar y convertirme en una persona fuerte, segura y confiada de sí misma.

A mi tutora la Profe como yo le digo Virginia Pardo, por ayudarme, guiarme y alentarme en este proceso de titulación, puesto a que a pesar de las circunstancias actuales no logre conocerla físicamente, sin embargo, se lleva mi gran admiración por ser una mujer decidida, empoderada, cálida, confiable y una guerrera de la vida, que con su dulzura y atención alienta a las futuras generaciones a perseguir el camino del éxito y felicidad.

## DEDICATORIA

Se la dedico a mi Dios porque sin él, mi vida no tiene dirección o sentido. A mis padres porque siempre están ahí siempre que los necesito, son los únicos que me protegen, velan mis sueños y anhelan todos los días que mi vida este llena de muchas bendiciones, sabiduría y amor. Y a mí bebe de cuatro patas Dulce por ser ese ser vivo que me acompañó cada desvelada a continuar con pie firme a culminar con este proceso, aquella que nunca me deja sola y me alienta en las noche más frías y oscuras.

## RESUMEN

El empoderamiento empresarial femenino: fenómeno social que, en los últimos años, ha cobrado impulso para construir un mundo próspero, pacífico y sostenible, brinda a la mujer voz, voto y participación activa en la toma de decisiones, al combatir barreras salariales, injusticia social, discriminación e inequidad de género, en consecuencia, son capaces de liderar, dirigir un equipo y comprometer a sus empleados. Bajo este contexto, la presente investigación se enfoca en analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en *mipymes* de la Asociación de Producción Textil ASOTEX en el año 2021. Posee un estudio de enfoque mixto: cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal, alcance descriptivo-correlacional y, cualitativo, diseño fenomenológico empírico, se analiza las variables en su estado natural. Los instrumentos son: cuantitativos, propuestos por Goncalves, et al (2014) para medir el *empowerment* y de Flores & Pujadas (2018) para medir el compromiso organizacional; cualitativo, se aplica una guía de entrevista, construida por la investigadora desde la operacionalización de variables y luego, validada por el criterio de especialistas. Como resultados se evidencia que no existe relación entre las variables de estudio: el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las socias dueñas de las *mipymes* que conforman ASOTEX es alto, y el nivel de compromiso organizacional de sus colaboradores es bajo. Por lo tanto, como alternativa de solución se plantea un modelo estratégico administrativo de empoderamiento, enfocado en incrementar el nivel de compromiso organizacional de colaboradores bajo el direccionamiento de las mujeres empoderadas, participantes de la investigación.

**Palabras clave:** empoderamiento femenino, compromiso organizacional, estrategias administrativas.

## ABSTRACT

Female business empowerment: a social phenomenon that, in recent years, has gained momentum to build a prosperous, peaceful, and sustainable world; gives women a voice, vote, and active participation in decision-making, by combating wage barriers, social injustice, discrimination, and gender inequality. Consequently, they can lead, manage a team, and engage their employees. In this context, this research focuses on analyzing the relationship between female entrepreneurial empowerment and organizational commitment in MSMEs of the Textile Production Association ASOTEX in the year 2021. This study has a mixed approach: quantitative, with non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational scope, and qualitative, empirical phenomenological design. The variables are analyzed in their natural state. The instruments are quantitative, proposed by Goncalves, et al (2014) to measure empowerment; and by Flores & Pujadas (2018) to measure organizational commitment; qualitative, an interview guide is applied, constructed by the researcher from the operationalization of variables. Then, validated by the criteria of specialists. The results show that there is no relationship between the study of the variables: the level of female entrepreneurial empowerment of the partners who own the MSMEs that make up ASOTEX is high, and the level of organizational commitment of their collaborators is low. Therefore, as an alternative solution, a strategic administrative model of empowerment is proposed, focused on increasing the level of organizational commitment of collaborators under the direction of empowered women, participants of the research.

**Keywords:** female empowerment, organizational commitment, administrative strategies.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE CUADROS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	9
1.1. Empoderamiento empresarial femenino.....	9
1.1.1. Historia .....	10
1.1.2. Importancia.....	12
1.1.3. Componentes .....	14
1.1.4. Niveles .....	15
1.1.5. Dimensiones.....	17
1.2. Compromiso organizacional .....	20
1.2.1. Importancia.....	21
1.2.2. Factores .....	23
1.2.3. Componentes .....	25
1.2.4. Dimensiones.....	26
1.3. Rol de la mujer empoderada en el campo laboral .....	28
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
2.1. Herramientas.....	34
2.2. Participantes.....	39
2.3. Procedimiento metodológico .....	42
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1. Análisis cuantitativo.....	48
3.1.1. Análisis de la información del test de <i>empowerment</i> .....	48
3.1.2. Diagnóstico del nivel de empoderamiento empresarial femenino .....	52
3.1.3. Análisis de la información del test de compromiso organizacional.....	57
3.1.4. Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional .....	64
3.2. Análisis cualitativo .....	67
3.2.1. Análisis en <i>Atlas.Ti</i> .....	67
3.3. Análisis de correlación entre las variables .....	74
3.3.1. Comprobación de hipótesis .....	77
3.4. Propuesta.....	77
3.4.1. Datos informativos.....	77
3.4.2. Justificación.....	78
3.4.3. Objetivos .....	79
3.4.4. Planteamiento del modelo estratégico .....	79
3.4.5. Validación de la propuesta .....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES .....	89
BIBLIOGRAFÍA .....	90
ANEXOS .....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Calificación de la dimensionalidad del Test de Empowerment.....	35
Tabla 2. Alfa de Conbrach del test de empodermaiento .....	36
Tabla 3. Calificación del Test de Compromiso Organizacional .....	36
Tabla 4. Calificación de la dimensionalidad del compromiso afectivo .....	37
Tabla 5. Calificación de la dimensionalidad del compromiso de continuidad .....	37
Tabla 6. Calificación de la dimensionalidad del compromiso normativo.....	37
Tabla 7. Alfa de Cronbach del Test de Compromiso Organizacional .....	38
Tabla 8. Rango de edad.....	41
Tabla 9. Rango del tiempo en la empresa.....	41
Tabla 10. Validación por expertos de los instrumentos de investigación .....	45
Tabla 11. Operacionalización de variables.....	47
Tabla 12. Calificación de la dimensión de significado. ....	54
Tabla 13. Calificación de la dimensión de competencia.....	55
Tabla 14. Calificación de la dimensión de autodeterminación.....	56
Tabla 15. Calificación de la dimensión de impacto.....	57
Tabla 16. Edad de los colaboradores.....	60
Tabla 17. Tiempo en la empresa de los colaboradores.....	61
Tabla 18. Estado civil de los colaboradores .....	62
Tabla 19. Formación académica de los colaboradores .....	64
Tabla 20. Calificación del nivel de compromiso organizacional .....	65
Tabla 21. Calificación de la dimensión del compromiso afectivo. ....	66
Tabla 22. Calificación de la dimensión del compromiso de continuidad.....	66
Tabla 23. Calificación de la dimensión del compromiso normativo. ....	67
Tabla 24. Familia de códigos y códigos de las variables en estudio. ....	68
Tabla 25. Análisis correlacional.....	75

**ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1. Táctica 1 de corto plazo.....	80
Cuadro 2. Táctica 2 de corto plazo.....	80
Cuadro 3. Táctica 3 de corto plazo.....	80
Cuadro 4. Táctica 4 de corto plazo.....	81
Cuadro 5. Táctica 5 de corto plazo.....	81
Cuadro 6. Táctica 6 de mediano plazo.....	82
Cuadro 7. Táctica 7 de mediano plazo.....	82
Cuadro 8. Táctica 8 de mediano plazo.....	83
Cuadro 9. Táctica 9 de largo plazo.....	83
Cuadro 10. Táctica 10 de largo plazo.....	84
Cuadro 11. Táctica 11 de largo plazo.....	84

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Edad de las socias .....	49
Figura 2. Tiempo de trabajo de las socias.....	50
Figura 3. Estado civil de las socias. ....	51
Figura 4. Nivel de formación de las socias.....	52
Figura 5. Género de los colaboradores.....	58
Figura 6. Edad de los colaboradores.....	59
Figura 7. Tiempo en la empresa de los colaboradores. ....	60
Figura 8. Estado civil de los colaboradores.....	61
Figura 9. Nivel de formación académica de los colaboradores.....	63
Figura 10. Red semántica del ítem 1 de la guía de entrevista. ....	69
Figura 11. Red semántica del ítem 2 de la guía de entrevista. ....	70
Figura 12. Red semántica del ítem 3 de la guía de entrevista. ....	71
Figura 13. Red semántica del ítem 4 de la guía de entrevista. ....	72
Figura 14. Red semántica del ítem 5 de la guía de entrevista. ....	73
Figura 15. Ubicación geográfica de ASOTEX .....	77

## INTRODUCCIÓN

El empoderamiento empresarial femenino, en la última década ha impactado positivamente en el entorno social y laboral, puesto a que, muchas empresas y marcas exitosas, han tomado la iniciativa de posicionar a mujeres en los cargo directivos, otorgarles autonomía y la oportunidad de explotar sus capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos, como es el caso de Paula Santolli CEO de Pepsi, Gabrielle Chanel diseñadora de alta costura de la marca Coco Chanel, Carolina Herrera líder en la industria de fragancias y la moda y Ruth Handler fundadora de la muñeca Barbie, entre otras.

Con base en lo expuesto, se determina que, el empoderamiento empresarial femenino, permite a las mujeres, atreverse a incursionar en el campo laboral, con valentía y coraje para romper paradigmas y estereotipos negativos de injusticia, discriminación e inequidad de género presentes en la sociedad. Es así que *Global Entrepreneurship Monitor GEM* en un estudio de empoderamiento femenino realizado en América Latina, determina que, en la última década, el sexo femenino muestra cifras altas de emprendimiento y empoderamiento, información que es verificada en un informe ejecutado por el Banco Mundial, el cual, refleja que, las mujeres representan el 49.7% de la población económicamente activa en Latinoamérica. (Global Entrepreneurship Monitor, 2020)

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (2020), en una investigación enfocada a la participación del rol de la mujer empresaria en cargos directivos, determina que, a nivel global su incursión en el campo laboral, se redujo en un 7% a comparación del año 2019; sin embargo, a nivel de Latinoamérica ascendió en un 3.4%, a pesar de que, los techos de cristal, mismos que son los obstáculos y barreras que impiden que una mujer obtenga el rol de directora ejecutiva en las organizaciones, estén muy presentes en el entorno laboral.

En lo que respecta al entorno laboral ecuatoriano, un estudio desarrollado por la Asociación Nacional de Mujeres Ejecutivas NAFE (2019) determina que, Ecuador

de una escala del 1 al 7, en donde uno representa la puntuación más baja, se sitúa con 3,27 puntos en el puesto 107 de 128 países analizados, con respecto a la medida en que las empresas ecuatorianas proporcionan a las mujeres la igualdad de oportunidades laborales de ascender a puestos directivos en relación a los hombres.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2020) asegura que, en Ecuador a las mujeres empresarias, se les limita de participar activamente en decisiones que afecta directamente su vida personal y profesional y se encuentran muy rezagadas a tener acceso a un empleo digno de acuerdo a sus conocimientos y capacidades, a obtener un crédito o a participar en la dirección o gerencia de una empresa, a tal punto que, realizan trabajos con un salario injusto y nada seguro, puesto a que la sociedad crea estereotipos en, los cuales, se le considera a la mujer como el sexo débil incapaz de lograr que sus colaboradores, se comprometan con la empresa en, la cual, lideran.

Por consiguiente, con la presente investigación, se pretende determinar el nivel de empoderamiento empresarial femenino que posean las socias dueñas de las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX y el nivel de compromiso organizacional que poseen sus colaboradores y analizar la relación existente entre las variables en estudio.

### **Antecedentes investigativos**

Una revisión de la literatura relacionada al empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional, muestra que, no existe investigaciones que involucre la relación entre estas dos variables como tal; sin embargo, hay múltiples investigaciones sobre empoderamiento y compromiso organizacional, por lo tanto, a continuación, se enumeran los principales hallazgos.

Con respecto al empoderamiento empresarial femenino Bolaños (2018) en su investigación denominada empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras de residuos sólidos de la municipalidad de Huaquillas, determina que, la acción de

empoderar a las mujeres es clave para el desarrollo económico del país, puesto que, abre paso a la construcción de economías sostenibles, justas y fuertes, en las cuales, las mujeres acceden a un salario o remuneración justa y equitativa, de acuerdo a sus capacidades, conocimientos y habilidades, a tal punto que, se logra cumplir con los objetivos de desarrollo y sostenibilidad, acorde a los derechos humanos e igualdad de género propuestas en el Plan de Desarrollo Humano.

Por otro lado, Noriega (2019) en su investigación el empoderamiento empresarial femenino clave para erradicar la pobreza, demuestra que, en el Ecuador en gran medida, se ha logrado combatir la inequidad de género en relación a la educación y acceso a la salud; sin embargo, este factor no sucede en el ámbito laboral, puesto a que existen muchas brechas que impiden que la mujer tenga la oportunidad de participar activamente en el campo laboral, debido a ciertos paradigmas o pensamientos tradicionales, machistas que sostienen que, la mujer únicamente, se limita a realizar tareas del hogar y velar por el cuidado de su familia. Por consiguiente, estos pensamientos ambiguos originan que las economías, se desestabilicen y no exista un crecimiento y progreso de la mujer en el campo social y laboral.

Del mismo modo, Dorcas (2019) en su investigación de empoderamiento de la mujer en las organizaciones sociales de base de primer nivel de clubes de madres, hace referencia a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (*WEPS*), y sostiene que, para lograr una sociedad estable y cooperativa, es necesario construir políticas empresariales enfocadas a la igualdad y aprovechamiento del potencial femenino, dado a que, el empoderamiento incrementa su autoestima, a tal punto que, se sienten capaces de transformar su realidad social e interactuar con su entorno de una forma productiva y positiva tanto a nivel personal como profesional.

En lo que respecta al compromiso organizacional Pérez & Medina (2019) en su investigación de compromiso organizacional, un factor determinante en las organizaciones, determina que, los colaboradores son la imagen y la cara visible de una empresa, puesto que, son los encargados de reflejar los principios y

valores que, se practican en ella. De forma que llegan a convertirse en activos claves para el funcionamiento organizacional, por lo que es recomendable que los altos directivos velen por su bienestar físico y mental, a través de estrategias que induzcan a inculcar un sentido de pertenencia y significado personal para con la empresa.

Por otra parte Suárez & Criollo (2020) en su investigación de compromiso organizacional, una mirada a los sentimientos, emociones y sentido de pertenencia de los colaboradores, demuestran que, el éxito de las organizaciones está determinado por el nivel de compromiso organizacional que poseen los trabajadores, debido a que éstos representan la fuerza laboral que empuja el funcionamiento de la empresa, en virtud de que, si se identifican e involucran con la organización son más eficientes, competitivos, productivos y efectivos.

De igual forma Yauli & Valverde (2019) en su investigación denominada el compromiso organizacional presente en las industrias de cuero, demuestra que, una buena atmósfera laboral, permite incrementar el apogeo y compromiso organizacional de los colaboradores, puesto que éstos, se sienten más felices y satisfechos en ejecutar sus tareas, convirtiéndose así en clientes internos con alto grado de lealtad hacia la empresa: empleados que, se ponen la camiseta y se sienten especiales y privilegiados de pertenecer a su institución y laborar en la misma.

En el mundo empresarial, es evidente que existen aspectos culturales negativos, que denigran la integridad y el valor de la mujer empresaria, puesto a que están ligados a ideas machistas y superficiales, en donde, se idealiza únicamente al hombre como líder y la persona encargada del manejo de las empresas, y es así que, las mujeres son juzgadas por su doble presencia, su aspecto físico, su manera de vestir, actuar o comportarse, a tal punto que, en muchas ocasiones los colaboradores llegan a oponerse rotundamente a estar bajo un liderazgo femenino y no comprometerse con su trabajo. Esta situación es producto de una educación machista y denigrante, causas que originan los denominados techos de cristal, los cuales, son barreras invisibles que impiden el desarrollo profesional de

las mujeres, especialmente en los puestos directivos.

Por otro lado, muchas empresas optan por no invertir en potencializar el talento humano femenino, dado a que sus directivos sostienen un pensamiento ambiguo y tradicional, en donde las mujeres, en su mayoría de estado civil casada, no son vistas como un talento potencial y competitivo, razón por, la cual, no invierten en su desarrollo profesional y/o planes de carrera. Estos estereotipos marcan un retroceso en la sociedad, lo cual, incrementa la pobreza, dependencia económica y vulnerabilidad en la mujer.

Bajo estos antecedentes, la situación actual dentro de la Asociación de Producción Textil ASOTEX, no es ajena a todos los estereotipos que, se han generado a través de los años, en relación a las mujeres en el ámbito profesional; en virtud de que, en su mayoría, los socios que conforman la asociación en estudio, poseen un pensamiento machista y equívoco, mismos que sostienen que, las mujeres no son capaces de liderar, administrar y gestionar eficientemente sus negocios, a tal punto que, en muchos casos les denigran e incluso no les informan de las reuniones a desarrollarse, y es así que ninguna actualmente forma parte del directorio, por lo que, se refleja una notoria inequidad de género, injusticia social, desigualdad y desvalorización hacia su colega.

De igual manera sostienen que sus colegas socias no son capaces de lograr un compromiso en sus empleados, a tal punto que, consideran que las *mipymes* dirigidas por hombres son más rentables, debido a que ellos están 100% entregados a su trabajo y no incurrir en la doble presencia, lo que consideran que es un factor que impide que sus colegas, se relacionen y socialicen efectivamente con sus trabajadores, al grado de inducir e influenciar a que ellos desarrollan un sentido de pertenencia hacia su organización.

Además, manifiestan que el compromiso de los trabajadores, se logra en el momento en que un líder muestra seguridad, asertividad, persistencia, visión, astucia, ambición, confianza y enfoque, cualidades que consideran que sus colegas mujeres carecen, puesto a que les califican como sensibles, carismáticas,

comprensibles y que, se dejan llevar fácilmente por las emociones, lo que impide que tenga una visión de cómo, se maneja un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos y enfocar la *mipyme* en el camino de la excelencia.

Por lo tanto, con base en lo expuesto anteriormente, se parte del siguiente problema científico: ¿De qué manera el empoderamiento empresarial femenino, se correlaciona con el compromiso organizacional en la asociación de producción textil ASOTEX?

En relación al problema antes mencionado, se plantea la siguiente hipótesis: el empoderamiento empresarial femenino, se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX.

En concordancia con la hipótesis, se exponen los siguientes objetivos:

Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.

1. Fundamentar teóricamente el empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional.
2. Diagnosticar la situación actual, del nivel de empoderamiento empresarial femenino que poseen las socias pertenecientes a la Asociación de Producción Textil ASOTEX y el nivel de compromiso organizacional que poseen sus colaboradores, mediante test aplicativos y una guía de entrevista.
3. Realizar un análisis estadístico correlacional entre el empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional de la población en estudio.
4. Desarrollar un modelo estratégico administrativo de empoderamiento, para incrementar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores que laboran bajo el direccionamiento de las mujeres empoderadas en

estudio.

Para cumplir dichos objetivos, se parte de una investigación aplicada con un paradigma post- positivista, un enfoque mixto: cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal alcance descriptivo-correlacional y cualitativo, fenomenológica empírica, debido a que, se pretende analizar las variables en su desarrollo natural, a través de una guía de entrevista que, se aplica a una muestra de 17 socias dueñas de las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX y test estandarizados, válidos y confiables tanto de empoderamiento como de compromiso organizacional que, se aplican a muestras de 147 socias y 115 colaboradores que trabajan en las *mipymes* en estudio respectivamente.

La injusticia social, discriminación e inequidad de género son factores muy presentes en la sociedad, a tal punto que, las líderes femeninas han tenido que trabajar el doble para demostrar que cuentan con las habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades necesarias para triunfar en el mundo laboral y lograr trascender y crecer sus negocios en un mercado altamente competitivo y globalizado.

Por consiguiente, el presente proyecto de investigación, se realiza con la finalidad de conocer el nivel de empoderamiento empresarial femenino que poseen las socias dueñas de las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX y el nivel de compromiso organizacional de sus colaboradores. De igual forma, se determina la relación existente entre estas dos variables, con el fin de obtener un panorama más amplio sobre su situación real y resolver de mejor manera los problemas que, se presentan mediante el planteamiento de un modelo estratégico administrativo de empoderamiento, mismo que contribuye a incrementar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores que labran bajo el liderazgo de las mujeres empresarias, partícipes en la investigación.

Con el proyecto, además, se fomenta el crear y forjar una sociedad más empática, igualitaria, justa y equitativa, en donde, se practique el respeto y valorización

hacia aquellas mujeres que desean incursionar en el campo laboral, libres de desprestigio, machismo o subestimación hacia su persona, a tal punto que, permite fomentar su crecimiento, desarrollo y progreso, puesto a que ellas son actores claves para el fortalecimiento e incremento de la economía del país.

Del mismo modo, la presente investigación permite que las líderes, socias de las *mipymes* investigadas, conozcan el grado de compromiso organizacional que poseen sus colaboradores y así tomen acciones correctivas a tiempo, enfocadas en promover el sentido de pertenencia, lealtad e identidad hacia con su organización. Dado a que hoy en día, el recurso humano es el motor principal que mueve y conduce a una organización al sendero del éxito.

También, es una oportunidad para demostrar por medio de las socias en estudio que, las mujeres e igual que los hombres tienen las mismas aptitudes y destrezas para dirigir y liderar un negocio. Por consiguiente, no se las menosprecia o subestima, al contrario, se las impulsa a que, se empoderen, confíen en ellas mismas, rompan estereotipos o barreras que las limitan ser libres, independientes y tomen decisiones sobre el control de sus vidas. Esta es la única manera en la que, se cambia un mundo machista, ambiguo y tradicional por un mundo nuevo, lleno de esperanza y justicia social.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Empoderamiento empresarial femenino**

Desde la perspectiva de Padilla (2019), el empoderamiento empresarial femenino es una corriente que surge ante la necesidad de desarrollar y potencializar un sector marginado y desfavorecido, a tal punto que, se presenta como un proceso participativo, crítico y reflexivo, mismo que pretende potencializar las capacidades de dominación y control de la vida propia, relativamente en aspectos psicológicos, políticos, económicos y sociales. Por otro lado, Godínez (2019) menciona que, el empoderamiento permite a las mujeres tener un desarrollo y superación a nivel personal y profesional, puesto que es un proceso que desafía un sistema social machista.

Asimismo, Sánchez (2020) opina que, el empoderamiento empresarial femenino es un constructo psicológico que otorga a las mujeres confianza y poder para administrar sus vidas y tomar decisiones deliberadamente, con el fin de mejorar su condición económica, social y política, de tal forma que Trujillo (2019) sostiene que, a raíz del empoderamiento las mujeres desarrollan un cierto grado de concientización, valorización, justicia, evolución e interacción social.

A criterio de Ospina (2020), el empoderamiento empresarial femenino es una estrategia de cambio, que batalla el sistema patriarcal y permite generar inclusión, respeto y equidad de género, en donde las mujeres dejen de ser vistas como el sexo débil, a las cuales, se las margina, excluye, menosprecia u oprime premeditadamente. Por consiguiente, el empoderamiento impulsa a las mujeres a participar activamente por un cambio social, positivo, en el cual, acceden al uso de los recursos, a la base productiva, a la inserción en el mercado laboral, las relaciones sociales y a la oportunidad de poseer una mejor calidad de vida (Barrón, 2018).

A juicio de Alandette (2019) el empoderamiento empresarial femenino, es un proceso social, que surge ante la necesidad de cambiar una estructura social ambigua y machista, en la cual, existe una brecha social y económica injusta entre hombres y mujeres. Por lo tanto, el empoderamiento, fomenta la participación, relación e inclusión de las mujeres en el mercado laboral, a tal punto que desarrollan sus competencias, destrezas y habilidades y demostrar que son eficaces, independientes, seguras, autosuficientes y competentes para tomar el control sobre su vida profesional y personal.

Con base en lo expuesto anteriormente, se deduce que, el empoderamiento empresarial femenino es un proceso que otorga a las mujeres poder, autonomía, liberación, control, seguridad, autodeterminación y carácter para hacer frente a aquellos estereotipos, prejuicios o marginaciones presentes en la sociedad. En consecuencia, las mujeres empoderadas tienden a liderar y tomar decisiones sobre sus propias vidas, con la finalidad de poner un alto a la opresión, desigualdad y denigración de género.

### **1.1.1. Historia**

El empoderamiento empresarial femenino a criterio de Sabino (2018) es el resultado de una serie de acontecimientos y luchas constantes realizadas a lo largo de la historia, cuyo fin es lograr que las mujeres, se impongan y hagan valer sus derechos ante una sociedad llena de prejuicios machistas, desvalorización y marginación. Por lo tanto, Ospina (2020) sostiene que, uno de los sucesos más importantes que dio paso al empoderamiento, se presenta en el siglo XIX en donde prestigiosos políticos y científicos iniciaron un movimiento social para validar el voto femenino.

No obstante, Sánchez (2020) indica que el suceso que marco un cambio significativo en el desarrollo social y empoderamiento femenino tuvo lugar en la segunda guerra mundial, puesto a que las mujeres al verse acorraladas y sin contar con la presencia masculina, desarrollaron actividades que en ese entonces, se pensaba que solo los hombres lo realizaban como la administración

de los fondos del hogar, la manutención de la familia y la oportunidad de trabajar y generar ingresos económicos.

En el año 1789 las mujeres realizan un importante acontecimiento con protestas y reclamos ante la injusticia social, logrado conseguir la emancipación y sufragio femenino y en 1910 alzaron su voz y combatieron contra los estereotipos de ser llamadas el sexo débil, a tal punto que realizaron diferentes marchas y manifestaciones, para demostrar su identidad, valor y coraje y es así que en países como Dinamarca, Alemania y Austria, se dio lugar a que las mujeres accedan al entorno laboral y es así que, actualmente en este año, se conmemora la proclamación del Día internacional de la Mujer Trabajadora. (Ospina, 2020)

Desde el punto de vista de Alandette (2019) en el año 1929, se dio lugar una reivindicación y movimiento de igualdad y equidad de género liderado por mujeres obreras trabajadoras que desafiaban una estructura patriarcal machista, la opresión y la desvalorización femenina y entre los años 1947 y 1962 una comisión de 15 mujeres de la Organización de las Naciones Unidas estableció reglamentos y normas inclusivas que combatan la injusticia social. Por consiguiente, en 1967 la organización Nacional del Trabajo aprobó una remuneración equitativa entre los dos géneros.

A opinión de Padilla (2019) en la época de 1985, se creó el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) con el fin de brindar a las mujeres la oportunidad de tomar decisiones políticas sociales y económicas, a tal punto de transformar la matriz productiva y las relaciones de desigualdad y para el año 2011 empezó a operar la ONU mujeres que es una organización creada para proclamar la igualdad, equidad y empoderamiento femenino.

A raíz de los nuevos enfoques, corrientes, movimientos y organismos sociales que defienden a las mujeres y su participación en la sociedad, el término empoderamiento femenino toma reconocimiento y a criterio de Barrón (2018) es creada como una estrategia del movimiento mujeres “Tercer Mundo” para otorgar al sexo femenino autonomía, poder y control sobre su vida personal y profesional.

Del mismo modo el empoderamiento femenino surge ante la necesidad de hacer valer sus derechos, buscar una vida digna, un empleo seguro y un mayor incremento en su calidad de vida, puesto que actualmente las mujeres buscan su independencia, libertad y estabilidad emocional, para así forjar una nueva era de equidad, respeto, valorización, tolerancia, inclusión y justicia social.

A criterio de Trujillo (2019) a través de los años los esfuerzos de las mujeres establecen un orgullo social, puesto a que gracias a aquellas mujeres valientes y empoderadas que lucharon para forjar un mejor mañana actualmente la mujer tiene libre acceso a la educación, a un trabajo digno y a ser valorada en la sociedad; no obstante, existen otros países como los del bajo Oriente, en los cuales, aún predomina el machismo, la violencia y la inequidad de género, en donde las mujeres son humilladas y menospreciadas día a día, a pesar que existen numerosos organismos sociales que luchan por los derechos femeninos.

Con base en los acontecimientos mencionados, se evidencia que las mujeres siempre buscaron tener una vida digna, estable y segura, a tal punto que realizaron diferentes manifestaciones y protestas para hacer valer sus derechos y buscar respuesta ante las violencias que sufren tanto social, moral, económica, verbal, política y legal. Gracias a su coraje, valentía, perseverancia y empoderamiento, hoy en día muchas mujeres tienen la oportunidad de estudiar, trabajar y vivir dignamente; sin embargo, pese a lograr grandes avances en la liberación femenina, aún existen lugares en donde la mujer es menospreciada, maltratada, insultada, denigrada y tratada con un objeto sin valor, en donde le quitan sus sueños, anhelos y ganas de salir adelante.

### **1.1.2. Importancia**

Desde el punto de vista de Padilla (2019) el empoderamiento empresarial femenino es de vital importancia en la estructura social, puesto a que marca una trascendencia significativa en el desarrollo, crecimiento y progreso del género femenino, a tal punto que les otorga autonomía, coraje, valentía e independencia para tomar el control de sus vidas e imponerse ante el machismo, prejuicios y

estereotipos sociales.

Por otro lado, Trujillo (2019) sostiene que el empoderamiento empresarial femenino es la clave que las mujeres requieren para auto motivarse y emprender, en vista de que en el mercado laboral predomina el machismo y la inequidad de género. Por consiguiente, es muy difícil que, la mujer trabajadora acceda a un empleo justo y equitativo, en el cual, se le valore por sus conocimientos, competencias, destrezas y habilidades. Es así que Alandette (2019) propone el emprendimiento como una consecuencia del empoderamiento, mismo que implica liderar, participar activamente, tomar decisiones estratégicas y dirigir un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos planeados sin la necesidad de tener que depender de un tercero.

Asimismo, Ospina (2020) manifiesta que el empoderamiento empresarial femenino es importante, debido a que otorga a las mujeres una mayor visibilidad y reconocimiento en el mercado laboral, permitiéndoles contribuir en la formación y construcción de economías estables y sostenibles, en vista de que implica que las mujeres participen activamente como entes de cambio dentro del sector productivo y económico de una nación.

Las mujeres al tener empoderamiento, se sienten capaces de convertirse en proveedoras de sus propias vidas, por lo tanto, son ellas su propia fuente de ingresos y su único sustento, lo cual, les permite obtener mayor presencia pública y control en varios aspectos sociales como la toma de decisiones, el autoconocimiento, las relaciones personales, la autodeterminación, el impacto de sus acciones y la independencia y poder que reflejan al hacer frente a los prejuicios sociales. (Godínez, 2019)

Del mismo modo a criterio de Sabino (2018), las mujeres que poseen empoderamiento tienen un mayor grado de calidad de vida y bienestar social, debido a que luchan por obtener un empleo digno y seguro, en el cual, desarrolla sus capacidades y conocimientos. Además, Barrón (2018) sostiene que el empoderamiento permite al género femenino tener acceso a créditos bancarios,

puestos directivos y empleos bien renumerados; sin embargo, no se puede desestimar los obstáculos presentes en la sociedad, los cuales, generan discriminación, inequidad, desvalorización y menosprecio a la mujer trabajadora.

En consecuencia, Padilla (2019) opina que la mejor arma para combatir estos obstáculos es la concientización y sensibilización, puesto que, estos prejuicios no son la consecuencia de insuficiencias personal, sino de patriarcados machistas y dictadores. Igualmente es importante mencionar que, la participación activa de la mujer en temas económicos, políticos, sociales y laborales a criterio de Sánchez (2020) ayuda desestabilizar los obstáculos y barreras de injusticia social.

En definitiva, el empoderamiento empresarial femenino es clave para la construcción de una sociedad más humana y justa, puesto a que, las mujeres gracias al empoderamiento, se sienten más poderosas, determinantes, competentes y perseverantes para hacer valer sus derechos y empezar a poner un punto aparte al machismo y desigualdad de género, los cuales, conducen a que su salud física y psicológica, se desgaste y causen problemas de ansiedad, estrés, depresión y desmotivación. Por consiguiente, si todas las mujeres empiezan a empoderarse y combatir con los prejuicios, las estructuras sociales, se declinan y da paso a una nueva era de esperanza y prosperidad.

### **1.1.3. Componentes**

Desde el punto de vista de Trujillo (2019) dentro del empoderamiento femenino existen 4 componentes claves que son el cognitivo, psicológico, económico y político. El componente cognitivo explica la forma de comprensión que poseen las mujeres en cuestiones de subordinación, dado a que implica control sobre sí mismas, sobre su sexualidad, sus pensamientos, deseos y necesidades, a tal punto que les otorga la comprensión de su ser y de patrones de comportamiento social. Asimismo, mediante este componente las mujeres hacen valer sus derechos y toman decisiones en temas del hogar, de crianza de sus hijos, de ofertas laborales y de dinámicas conyugales.

A opinión de Trujillo (2019) el componente psicológico, se refiere a las emociones y sentimientos que las mujeres desarrollan al momento de tomar medidas que aseguran su bienestar social, debido a que para tener éxito ellas tienden a auto sacrificarse y poner en riesgo su salud mental. Por otro lado, el componente económico es aquel que otorga mayor autonomía a las mujeres empoderadas, en vista de que les brinda un alto grado de realización y satisfacción, a tal punto que son ellas quienes administran y generan los ingresos y recursos monetarios para su supervivencia.

El componente económico de igual forma implica la oportunidad que tienen las mujeres de acceder al mercado laboral, su participación activa en el desarrollo económico del país, el acceso a créditos e inversiones y la cuantificación de los recursos materiales y financieros. Finalmente, el componente político tiene como fin crear una concientización colectiva en donde los involucrados actúen como gestores de cambio para crear y forjar una sociedad equitativa, libre de violencia y discriminación de género: una sociedad, en la cual, las mujeres, se sientan libres, seguras y protegidas por leyes y reglamentos. (Sabino, 2018; Trujillo, 2019)

En resumen, el componente cognitivo fomenta a que las mujeres tengan control y poder sobre sus vidas y sus cuerpos, mientras que el psicológico está relacionado al desarrollo de sentimientos, debidos a que las mujeres para mejorar su calidad de vida toman medidas drásticas para combatir los prejuicios sociales y en ese suceso experimentan una serie de emociones que les llega a afectar psicológicamente. Por otro lado, el componente económico impulsa su independencia y autonomía, debido a que les permite controlar, acceder y generar su propio bienestar económico y el componente político consiste en realizar transformaciones sociales, con el objeto de garantizar la protección, seguridad y bienestar de las mujeres, libres de discriminación, injusticia social y menosprecio.

#### **1.1.4. Niveles**

Desde el enfoque de Godínez (2019) y Sánchez (2020) el empoderamiento empresarial femenino, se presenta de manera individual y colectiva, por

consiguiente, existen tres niveles diferentes que explican la forma de actuación e interrelación de cada uno de ellos, para con la sociedad y el entorno, en el cual, se desenvuelven. Estos niveles son el personal, el de las relaciones cercanas y el colectivo.

A criterio de Godínez (2019), el nivel de empoderamiento personal incrementa la autoestima, autonomía, autodeterminación y confianza propia, debido a que, permite a las mujeres construir y desarrollar estrategias y habilidades para cambiar su situación actual y mejorar su calidad de vida y sentido de ser. Por lo que Sánchez (2020) sostiene que, este nivel de empoderamiento incita a la reflexión y concientización propia, para que de esta forma, una persona conozca, cuales, son las necesidades que requiere cubrir para sentirse segura, plena y auto realizada, a tal modo que realice acciones que generen un cambio positivo y se libre de la opresión y carga interna.

El nivel de empoderamiento de las relaciones cercanas a opinión de Sánchez (2020) permite a las mujeres empoderadas influir, negociar y comunicar de manera clara y práctica sus decisiones y acciones a su círculo común como son sus amigos, familiares y colegas, sin la necesidad de que estos pretendan insertar sus mandatos u órdenes. Por lo tanto, en este nivel las mujeres ponen un pare en la pasividad y sumisión y empiezan a independizarse de su círculo y aprenden a tomar decisiones y hacer valer sus derechos, ideas, pensamientos y criterios, sin el temor de que sus relaciones cercanas, se ofendan o traten de menospreciarla.

Por último, el nivel de empoderamiento colectivo induce a las mujeres a unirse y apoyarse mutuamente para generar lazos, dinámicas y redes de impacto social igualitario, por lo que, se enfoca en el accionar colectivo, la transparencia, la inclusión y la democracia. Por lo tanto, este nivel, se encamina en la gestión y organización que tienen las mujeres para unir sus fuerzas y combatir el machismo y discriminación de género, creando así estructuras sociales justas, equitativas, dignas y seguras. (Godínez, 2019; Sánchez, 2020; Barrón, 2018)

En definitiva, el empoderamiento empresarial femenino a nivel personal, se refiere a un empoderamiento propio, el cual, consiste en la capacidad, autonomía, identificación y poder que demuestra una persona para con ella misma, con el fin de generar poder e independencia y mejorar su condición de vida para su beneficio propio, mientras que el nivel de las relaciones cercanas, involucra la forma, en la cual, la mujer demuestra su empoderamiento con sus amigos, familia o colegas, a tal punto que exige sus derechos y beneficios y en nivel de colectivo hace alusión al comportamiento que demuestran las mujeres empoderadas dentro de su comunidad, sociedad o colectividad. Este nivel colectivo de igual forma tiene el fin de empoderar a más mujeres y juntas ser poderosas y combatir una estructura social llena de estereotipos y discriminación de género.

#### **1.1.5. Dimensiones**

Existen numerosas dimensiones que explican el empoderamiento empresarial femenino, puesto que, a través de los años, se ha evolucionado y formado diversas perspectivas de estudio. Por lo tanto, a continuación, se detallan aquellas dimensiones principales, planteadas por diversos autores como son Alkire, Malhortra y Spreitzer. (Sánchez, 2020; Alandette, 2019; Sabino, 2018)

A criterio de Alkire (1996, como se citó en Sabino, 2018), las dimensiones que definen la variable de empoderamiento empresarial femenino son cinco y son los ingresos, el tiempo, la producción, los recursos y el liderazgo. Los ingresos están representados como los valores monetarios que, se le otorga al trabajo por el esfuerzo de una persona; el tiempo, el cual, se relaciona con la forma de distribución de actividades, responsabilidades y labores empresariales; la producción que representa los resultados obtenidos del sacrificio de un trabajo y que son convertidos en bienes tangibles o intangibles; los recursos que son los componentes disponibles para la ejecución de las actividades y el liderazgo que, se refiere a la manera de como las mujeres actúan ante determinadas circunstancias con el fin de influir en sus subordinados.

Por otro lado, Malhorta (2001, como se citó en Sánchez, 2020) sostiene que, el empoderamiento empresarial femenino, está constituido por cuatro dimensiones que explican la filosofía del *empowerment* y son la dimensión económica, interpersonal, socio cultural y legal. La dimensión económica está vinculada al acceso a mercados, recursos, trabajo, economías de escala, presupuestos, créditos e ingresos, mientras que la dimensión interpersonal permite a las mujeres participar activamente en sus propias decisiones, en su planificación estratégica, en los cambios de su entorno y en la elección de vivir libre y satisfactoriamente.

La dimensión socio cultural está ligada a los cambios en las normas patriarcales y estructuras sociales machistas, puesto a que, esta dimensión induce a las mujeres a realizar movimientos masivos que exigen libertad, independencia y respeto de vivir plenamente sin discriminaciones, violencia, miedo, racismo e inequidad a su género. Finalmente, la dimensión legal otorga a las mujeres conocimientos sobre la existencia de derechos y leyes que las amparan y protegen con el fin de fortalecer su seguridad y bienestar social. (Sánchez, 2020)

Para Spreitzer (1995, como se citó en Alandette, 2019) el empoderamiento empresarial femenino posee 4 dimensiones claves que significado, competencia, autodeterminación e impacto, las cuales, están asociadas a la eficacia y participación activa de los individuos; no obstante, Sabino (2018) sostiene que estas cuatro dimensiones de Spreitzer, permite que las mujeres incrementen el nivel de control y dominio en sus relaciones personales y laborales, lo que modifica el nivel de percepción que poseen consigo mismas y con el entorno que les rodea.

Por consiguiente, Spreitzer define la dimensión de significado como una congruencia entre los valores, el comportamiento y las creencias propias de un sujeto con los requerimientos de su cargo laboral, de modo que, es un valor intrínseco que denota la importancia que tienen los objetivos empresariales en un individuo (Sabino, 2018). Por otro lado Alandette (2019) definen la presente dimensión como una alineación entre las metas personales y los objetivos institucionales, debido a que involucra la relevancia que tiene su rol laboral en su

vida personal.

La dimensión de competencia a juicio de Alandette (2019) mide el nivel de confianza que un individuo tiene para desempeñar sus funciones, en vista de que considera que sus habilidades, competencias, destrezas, aptitudes y conocimientos son autosuficientes para desempeñar sus responsabilidades laborales, a tal punto que, se consideran auto eficaces para ejercer las tareas encomendadas y cumplir con los objetivos empresariales (Sabino, 2018).

La dimensión de autodeterminación a criterio de Deci, Connell & Ryan (1999, como se citó en Alandette, 2019) está íntimamente relacionada con los sentimientos de poder, control y dominio que posee un sujeto al momento de desempeñar sus funciones, de modo que, se siente autosuficientes para tomar decisiones e iniciativa en sus puestos de trabajo, sin necesidad de que su jefe inmediato le diga que es lo que tiene que hacer y como lo tiene que realizar.

Por último, la dimensión de impacto a opinión de Alandette (2019) mide el nivel de influencia que tienen los sujetos dentro de una organización: refleja el nivel de intensidad con, la cual, un sujeto contribuye para cumplir los objetivos empresariales. Asimismo, Rivera, Mamani, & Soto (2020) sostienen que, la dimensión de impacto refleja el efecto que un sujeto ocasiona en la empresa al hacer algo diferente para cumplir con un fin o con una estrategia empresarial.

Con base en las diferentes dimensiones propuestas por autores, se determina que las más acordes y prácticas para evaluar el nivel de empoderamiento empresarial femenino de la población en estudio, son las propuestas por Spreitzer en el año de 1995, debido a que, este autor puntualiza y explica sus dimensiones en un Test Cuantitativo de *Empowerment*, constituido por 16 ítems (ver tabla # 39). Por lo tanto, cada dimensión es medida y evaluada con base en 4 ítems diferentes, enfocados en dar respuesta al grado de significado, competencia, autodeterminación e impacto que poseen la población objetivo.

Es así que, la dimensión de significado permite conocer si las funciones y actividades que desempeñan la población en estudio son importantes, valiosas, relevantes y especiales, mientras que, en la dimensión de competencia, se determina si las capacidades, habilidades, conocimientos y destrezas que poseen los individuos son suficientes para desempeñar sus responsabilidades laborales. Por otro lado, en la dimensión de autodeterminación, se mide el grado de autoconfianza, autonomía e iniciativa que tienen las personas para decidir cómo realizar su trabajo y la dimensión de impacto mide el grado de influencia que tiene un sujeto para cambiar, modificar o reestructurar la estrategia empresarial.

## **1.2. Compromiso organizacional**

Desde el punto de vista de Palominio (2019) el compromiso organizacional hace referencia a la condición de lealtad e identificación que un sujeto siente para con su organización, puesto a que experimenta sensaciones de necesidad, obligación y deseo de trabajar y prestar sus servicios profesionales. Por consiguiente, Peña (2020) lo define como un estado psicológico que establece la relación e implicación entre el trabajador con su empresa.

A juicio de Steers (1977, como se citó en Quispe, 2018) el compromiso organizacional, se define como una fuerza relativa, que empuja a las personas a permanecer en sus cargos laborales, para cumplir efectivamente con las metas y objetivos empresariales; sin embargo, Quispe (2018) sostienen que, el compromiso más que una fuerza es una variable actitudinal positiva, enfocada a lograr que un sujeto desarrolle sentimientos de lealtad y apego para con su empresa.

Asimismo, Peña (2020) sostiene que el compromiso organizacional implica que un trabajador acepte la filosofía, estrategias, metas y objetivos empresariales favorablemente y sienta la necesidad de participar activamente en el cumplimiento de las mismas, a tal punto que, muestra una actitud de predisposición en el cumplimiento de sus funciones y tareas. A raíz de lo expuesto, Estrada & Mamani (2020) manifiestan que, es muy probable que los colaboradores comprometidos

desarrollen sus labores con más eficacia, pasión, eficiencia y audacia que los no comprometidos.

Por otro lado, Manager (2009, como se citó en Quispe, 2018) opina que el compromiso organizacional está intrínsecamente relacionado con el deseo que siente un empleado de trabajar en beneficio de una determinada organización, de modo que, desarrollan un vínculo afectivo de membresía y lealtad al ejecutar sus funciones, a tal punto que, incluye una contribución constante para cumplir con las metas planteadas.

Allen & Meyer (2001, como se citó en Peña, 2020) argumentan que, el compromiso organizacional representa un estado psicológico que define los sentimientos intrínsecos de cumplimiento profesional: es un acuerdo moral para mantener un alto grado de rendimiento y desempeño laboral en beneficio de un organismo social. Por consiguiente, Quispe (2018) argumenta que, aquel colaborador que posee un nivel alto de compromiso organizacional, desarrolla una unión emocional con la empresa, por lo que comparte sus creencias, valores, relaciones interpersonales, políticas, costumbres y cultura empresarial.

Con base en lo expuesto, se deduce que, el compromiso organizacional hace alusión a un estado y sentimiento de apego, lealtad, identificación, aceptación y reciprocidad que desarrolla un empleado para con su organización, mismo que sirve como fuerza interna de empuje para motivar al trabajador a cumplir eficientemente con los objetivos propuestos, de modo que, representa aquella actitud positiva de predisposición y participación activa que demuestra un trabajador para ejercer sus funciones y comprometerse con toda la organización.

### **1.2.1. Importancia**

El compromiso organizacional dentro del mercado laboral a juicio de Huamán (2021), es clave para mejorar el éxito, competitividad, productividad y eficacia de las empresas, puesto a que, hoy en día el recurso humano es considerado como el motor que mueve a una industria, por lo tanto, si las empresas son capaces de

satisfacer sus deseos y necesidades, reconocer sus logros, solucionar los problemas internos a tiempo y generar un clima laboral de respeto, inclusión y proactividad, aseguran un camino hacia el éxito y sostenibilidad empresarial.

En consecuencia, Medina (2021) manifiesta que, los altos directivos son las piezas claves para incrementar el compromiso organizacional, en vista de que, son los encargados de planificar, desarrollar e implementar sistemas de reconocimiento y recompensas intrínsecas, enfocadas en potencializar la autoestima, motivación, autoeficacia, determinación, confianza, crecimiento y desarrollo personal, a tal punto de integrar las metas individuales con las profesionales.

Asimismo, Quispe (2018) argumentan que, el compromiso organizacional es importante, en vista de que origina una disminución en la rotación, supervisión y absentismo del personal, permite el incremento de la eficacia y desempeño organizacional, mejora significativamente el clima laboral, la productividad y estabilidad empresarial y contribuye al crecimiento, desarrollo y progreso de una determina empresa. Por tal motivo, Ayala & Bustamante (2019) hacen hincapié en la importancia de comprometer a sus empleados, puesto a que, si el recurso humano, se siente satisfecho, seguro y apoyado, estos, se transforman en colaboradores más eficientes y demuestran un alto grado de responsabilidad, liderazgo y puntualidad.

Díaz y Paz (2007, como se citó en Peña, 2020) indican que, el compromiso organizacional trae consigo beneficios tanto sociales como económicos, en virtud de que genera un clima laboral armónico, pacífico y satisfactorio, en donde los colaboradores, se sienten valorados, seguros y reconocidos, a tal punto que, mejoran su actitud, son más competentes, productivos y brindan un servicio de calidad al cliente externo, lo cual, genera mayores niveles de rentabilidad y reconocimiento público.

En definitiva, el compromiso organizacional es un factor clave dentro de las organizaciones, puesto que, implica que los empleados vinculen sus objetivos

personales con los empresariales, de tal forma que, aquellos colaboradores que poseen un alto nivel de compromiso organizacional, se convierten en motores claves de empuje y crecimiento organizacional, de modo que, defienden una organización como propia y velan por un alto nivel de estabilidad, crecimiento, productividad y competitividad empresarial.

### **1.2.2. Factores**

Desde la perspectiva de Moreno & Matos (2005, como se citó en Ayala & Bustamante, 2019), los factores que definen el grado de compromiso organizacional son, organizacionales e individuales. En donde los organizacionales están vinculados a su entorno netamente laboral como son el clima, la cultura y la seguridad empresarial, mientras que los factores individuales, se enmarcan en un contexto personal como el nivel socioeconómico, educativo, estado civil, edad, género, trayectoria y necesidad de logro.

No obstante, Palominio (2019) clasifica los factores del compromiso organizacional en inherentes y estimulantes: son inherentes aquellos que reprimen los sentimientos de lealtad e identificación de un colaborador para con su empresa como son, el trato abusivo, la discriminación, la desvalorización, la gratitud fingida, el maltrato psicológico, la inconsistencia y los egos inflados, mientras que los factores estimulantes son lo contrario a los inherentes, puesto a que ellos potencializan esa lealtad e identificación y son, el reconocimiento, la valorización, el apoyo, la oportunidad de crecimiento, el respeto y la participación activa.

No obstante, Palominio (2019) menciona que, autores importantes del compromiso organizacional como Barón, Echeverría, Grenberg, Allen, Meyer y Durrego, resaltan seis factores claves que definen el compromiso como son, las condiciones laborales, el dominio del trabajo, la socialización y sistemas de compensación, las características personales de los empleados, la percepción organizacional y la existencia de otras alternativas u oportunidades de empleo.

- Las condiciones laborales a criterio de Aimacaña & Tello (2017) son factores que, se asocian con la cultura, las relaciones personales, el sistema de comunicación y el clima organizacional en una empresa, así como también, define si el empleado es abastecido con los recursos materiales, económicos y tecnológicos necesarios para la ejecución de sus funciones.
- El dominio en el trabajo a juicio de Estrada & Mamani (2020) ocasiona que, el empleado, se sienta satisfecho o insatisfecho con sus responsabilidades y funciones, a tal punto que desee permanecer en su *status quo* o requerir de un cambio en su entorno laboral.
- Socialización y sistemas de compensación son factores importantes que contribuyen positivamente al incremento del compromiso organizacional, en vista de que, se requiere de socialización entre los colaboradores nuevos y antiguos para que intercambien experiencia, conocimientos y su proceso de inducción sea efectivo. Además, mediante el sistema de compensaciones el empleado tiene la oportunidad de percibir reconocimiento público e incentivos económicos por su esfuerzo, dedicación, trabajo y esmero desempeñado en una organización. (Ajanuana & Guerra, 2017)
- Las características personales del colaborador a juicio de Palominio (2019), son factores que definen claramente el nivel de compromiso organizacional, debido a que, se ha comprobado que los empleados con mayor edad son más propensos a desarrollar lealtad e identificación con su empresa por las faltas de oportunidad de obtener otro empleo, así como también, las mujeres por las limitaciones y estereotipos latentes en la sociedad y los trabajadores con un menor grado de educación, a tal punto que por sus inseguridades y desventajas en conocimientos académicos piensan que tienen menos probabilidades de ser contratados por otras organizaciones.
- La percepción organizacional es un factor clave que aporta al compromiso organizacional de forma que, los empleados que perciben un buen clima laboral dentro de su empresa, un respeto a sus opiniones y a su persona y un reconocimiento y valorización a sus clientes tanto internos como externos, son propensos a comprometerse más con su empresa a diferencia de los que perciben actitudes negativas como maltrato psicológico, abuso, autoridad, denigración y prejuicio laboral. (Estrada & Mamani, 2020)

- La existencia de otras alternativas u oportunidades de empleo a opinión de Palominio (2019) define el nivel de compromiso organizacional, en virtud de que, a mayor oportunidad de desarrollo y crecimiento laboral en otras empresas competidoras menor es su compromiso y a menor oportunidad de empleo, mayor es su compromiso laboral. Cabe recalcar que aquellas personas con mayor nivel de experiencia laboral y escolaridad son más sujetos a obtener otras alternativas o vacantes de trabajo.

En resumen, todos los factores antes mencionados contribuyen a que el compromiso laboral sea eficiente o deficiente dentro de las empresas, todo depende si estos estimulan o inhiben a que un colaborador desarrolle un sentido de pertenencia con la organización. Por consiguiente, es importante que las empresas empiecen a poner más énfasis en el cuidado, protección y valorización de su recurso humano, puesto a que de ellos depende si la empresa, se conduce hacia el camino del éxito o de la mediocridad.

### **1.2.3. Componentes**

Dentro del compromiso organizacional existen siete componentes principales que son la membresía, lealtad, participación, identificación, confianza, pertenencia y satisfacción. La membresía explica aquel sentimiento de pertenencia, apropiación e integración que un colaborador experimenta con una determinada empresa, lo que conduce a un incremento en su esfuerzo, dedicación, productividad y desempeño laboral para lograr los objetivos empresariales. (Terrones, 2017; Godínez, 2019; Méndez, 2020)

La lealtad, a juicio de Terrones (2017), se presenta en el momento en que un colaborador siente devoción, admiración y respeto para con su empresa, de modo que, experimenta la necesidad de acatar positivamente todos los reglamentos institucionales y cuidar su reputación organizacional, mientras que Méndez (2020) define la participación como un accionar proactivo en la toma de decisiones, debido a que, permite que el empleado contribuya con sus opiniones, ideas o sugerencias en la planeación y dirección empresarial y Godínez (2019) hace

referencia a la identificación como una alineación de las metas individuales con las laborales, de forma que un sujeto, se involucra voluntariamente en el mejoramiento de la calidad, rentabilidad y competitividad institucional.

A criterio de Méndez (2020) la confianza induce a que el trabajador desarrolle un alto grado de seguridad psicológica y física, a tal punto que siente que su organización, se preocupa por él y su bienestar laboral, mientras que el componente de pertenencia hace alusión a la compenetración que siente un empleado con su empresa, por lo que defiende sus interés económicos y ejecuta sus funciones con actitud positiva y perseverante. Por otro lado, Terrones (2017) explica que, el componente de satisfacción dentro del compromiso organizacional es un estado de bienestar que siente el personal, debido a que, se sienten conformes y sus necesidades y expectativas han sido cubiertas eficientemente.

En resumen, todos estos componentes antes mencionados del compromiso organizacional, contribuyen a que un colaborador desarrolle un fuerte apego y sentido de pertenencia con la organización, por lo tanto, induce a que este, se vuelva más proactivo, competente y efectivo, a tal punto que defiende su organización como propia, por lo que le libran de cualquier prejuicio, estereotipo, mala reputación o comentario desleal.

#### **1.2.4. Dimensiones**

Para un estudio más amplio y efectivo del compromiso organizacional, autores como Allen y Meyer (2001) citado por Romo (2021) proponen tres dimensiones claves que explican la necesidad, el deseo y el deber que sienten los colaboradores de permanecer en una institución y son la dimensión afectiva, de continuidad y normativa.

La dimensión afectiva para Allen y Meyer (1997, como se citó en Palominio, 2019), se fundamenta en el deseo que los trabajadores sienten de permanecer en su organización, debido a que han desarrollado vínculos de emoción y afecto sentimental, a tal punto que, sienten que sus necesidades y expectativas han sido

cubiertas, por tanto, experimentan sensaciones de orgullo y felicidad por laborar su institución. Asimismo, Romo (2021) sostiene que, la dimensión afectiva es aquella identificación psicología del empleado con la filosofía y estrategias empresariales, lo que conlleva a que cambien su actitud de manera positiva, de modo que, son más responsables, puntuales, solidarios y predispuestos para ayudar a resolver conflictos internos o problemas organizacionales.

De acuerdo con Ayala & Bustamante (2019) la dimensión afectiva genera en los colaboradores un fuerte deseo de laborar en una determinada empresa, puesto a que, se sienten satisfechos y orgullosos de permanecer en ella, razón por, la cual, le dan una buena reputación con su entorno externo como amigos y familiares. A criterio de Medina (2021) los empleados que tienen bien desarrollo el compromiso afectivo, se convierten en personas competentes, confiables y productivas, debido a que tienen bien puesta la camiseta institucional y defiende su organización contra todo prejuicio o difamación desleal.

La dimensión de continuidad a juicio de Lisbona (2003, como se citó en Romo, 2021), se sustenta en la necesidad de permanecer en una institución debido al tiempo, dinero y esfuerzo que implicaría renunciar, en consecuencia, esta dimensión está asociada con el cálculo que un empleado realiza con respecto a los costos psicológicos, monetarios y físicos que conlleva a dejarlo todo. Dentro de esta dimensión el empleado analiza minuciosamente, cuales, son las ventajas y desventajas de continuar en la empresa, por lo tanto, Quispe (2018) indica que, para incrementar esta dimensión es importante ofrecer beneficios monetarios y de satisfacción a su personal como planes de inversiones, compras de acciones y liquidaciones justas.

A opinión de Méndez (2020) en la definición de la dimensión de continuidad, interviene mucho lo que son los factores de compromiso organizacional, como son las características personales, puesto a que las personas con una edad avanzada, con menos nivel de escolaridad o las mujeres por los estereotipos y prejuicios latentes en la sociedad, tienen a obtener menos oportunidades laborales, lo que conlleva a que ellos desarrollen una necesidad más significativa

de permanecer y trabajar en su organización.

Finalmente, la dimensión normativa de acuerdo con Allen y Meyer (1991, como se citó en Peña, 2020), se basa en el deber moral y de obligación que un colaborador experimenta hacia su empresa, de forma que tiene la creencia que permanece en su institución, en gratitud a la confianza y oportunidad que le brinda para adquirir experiencia y desarrollarse profesionalmente. Además, Peña (2020) señala que la dimensión normativa induce al empleado a desarrollar una conducta de responsabilidad y lealtad, como pago por recibir ciertos beneficios o prestaciones de parte de la empresa.

A juicio de Estrada & Mamani (2020) el compromiso normativo tiene mucho que ver con la moral y la ética que una persona desarrolla desde su niñez, en vista de que no todos los seres humanos tienen el mismo nivel desarrollado, puesto a que algunos individuos son más éticos y morales que otros, por consiguiente, depende mucho de la personalidad y los valores inculcados a cada sujeto en su núcleo familiar.

En conclusión, las tres dimensiones del compromiso organización combinan la parte sentimental, económica y de progreso o crecimiento profesional, puesto a que la dimensión afectiva hace alusión a la parte emocional o moral que un colaborador desarrolla y se siente identificado con una empresa, mientras que la dimensión de continuidad, se refiere al valor social o económico que repercute dejar o permanecer en una determinada organización y la dimensión normativa es aquella obligación de permanecer en la empresa.

### **1.3. Rol de la mujer empoderada en el campo laboral**

Desde la perspectiva de Burgos & Vera (2020) en los últimos tiempos, la mujer ha tomado gran protagonismo en el campo político, social y laboral, debido a un desbloqueo progresivo en las barreras del acceso a su educación y formación profesional, de modo que, ya no solo, se limitan a realizar actividades del hogar y cuidado de los niños, sino que, también, tienen otros sueños, aspiraciones y

visiones. De modo que, a raíz del deseo y necesidad de tener poder y control sobre sus propias vidas y toma de decisiones, surge el empoderamiento empresarial femenino, mismo que le permite incursionar en el mercado laboral y mejorar su calidad de vida y bienestar social.

Ecuador a opinión de Bolaños Rueda & Martínez (2019) es un país que impulsa a las mujeres a desarrollarse y abrirse paso a nivel profesional y es así que en la Constitución del año 2008, se plantearon obligaciones, derechos y políticas, enfocadas a implementar igualdad de condiciones laborales tanto en hombres como en mujeres, con la finalidad de combatir el machismo y los estereotipos sociales e impulsar a la mujer a participar activamente en el crecimiento económico y político del país.

Sin embargo, a pesar de que Ecuador es un país libre, en donde la mujer ejerce un derecho al voto y participa libre y voluntariamente en cualquier actividad social que, se proponga aún existen barreras de injusticia social, que impiden un efectivo desarrollo personal y profesional, puesto a que, el cambio aun no es total, por consiguiente, muchas mujeres por falta de oportunidades laborales, discriminación, acoso o denigración laboral, se empoderan, a tal punto que, emprenden sus propios negocios, constituyen *mipymes* y aportan al desarrollo local, regional y nacional. (Acevedo, 2017)

Asimismo, Fernández (2020) sostiene que la dirección de las empresas, en su mayoría están a cargo del género masculino, de forma que, se produce una escases de participación en los altos mandos de representaciones femeninas, en consecuencia, muchas de ellas optan por ser independientes y crear sus propias empresas, en las cuales, no exista la desvalorización, el desinterés, el prejuicio y la discriminación hacia su persona por el simple hecho de ser mujer y es así que, con su coraje, valentía y carisma logra un importante posicionamiento laboral y demuestra a una sociedad machista que no son el sexo débil, sumiso y dependiente, por el contrario son capaces y logran lo que, se proponen de manera efectiva.

Tal es el caso de la población en estudio del presente proyecto de investigación, debido a que, son mujeres dueñas de las diferentes *mipymes* que constituyen la Asociación de Producción Textil ASOTEX, mismas que, se caracterizan por ser decididas, con coraje, valor y empoderamiento para afrontar los retos y hacer frente a las injusticias sociales, por lo que exigen sus derechos y demuestran a una sociedad machista que ellas toman las riendas de su propia vida, porque son capaces y no solo tienen habilidades y aptitudes para realizar quehaceres del hogar, sino que también, contribuyen a forjar un mundo más humano libre de prejuicios y estereotipos sociales.

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

### Paradigma de la investigación

El objetivo general de la investigación es analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX en el año 2021. Por consiguiente, dentro del diseño metodológico del presente proyecto, se emplea un paradigma post- positivista, el cual, a juicio de Ramos (2015) sostiene que la realidad es comprendida por cualquier sujeto de manera imperfecta, a tal modo que el investigador toma una postura reflexiva, por lo que pasa a formar parte del fenómeno de interés.

Asimismo, Rondón (2018) argumenta que el paradigma post- positivista incluye métodos cualitativos con análisis de contenidos y cuantitativos mediante el planteamiento de hipótesis de la realidad, las cuales, son codificadas con base en interpretaciones medibles y cuantificables, a tal punto que los resultados basados en este tipo de paradigma son apreciados como probablemente certeros o verdaderos.

Este tipo de paradigma dentro del presente proyecto de investigación permite el análisis y comprensión del comportamiento de cada sujeto de estudio, por lo que le faculta tomar una postura reflexiva, con base en la esencia de cada uno, y considerar sus emociones, necesidades y sentimientos, debido a que Ortega & Rivas (2017) opinan que este paradigma surge ante la necesidad de un proceso investigativo orientado a la humanización de la investigación, de modo que, permite que el hombre con base en su sabiduría, experiencia y observación juzgue la verdad y falsedad.

Del mismo modo a través de este paradigma, se concibió la realidad desde un punto totalmente imperfecto en donde los hallazgos encontrados no solo, se limitaron a las nociones científicas de explicación, sino también, a las experiencias

individuales, a la interacción con el sujeto en estudio, al nuevo conocimiento y aprendizaje adquirido y a la conciencia subjetiva del individuo.

### **Tipo de investigación**

La investigación empleada en el presente proyecto es de tipo no experimental, debido a que Mendoza (2018) asegura que esta investigación permite estudiar las variables en su estado natural, sin manipularlas, controlarlas o alterarlas, a tal modo que los resultados planteados, se basan en la observación e interpretación. Este tipo de investigación es muy flexible, lo que garantiza al investigador definir las características existentes de los sujetos en estudio y conocer las causas y efectos reales de los fenómenos investigados.

Desde la perspectiva de Marquisio (2019) la investigación no experimental es empírica y sistemática y está orientada a investigar fenómenos existentes que no necesitan ser creados, manipulados o provocados intencionalmente para poder ser estudiados, debido a que en este tipo de investigación no existen estímulos o condiciones que, se requieran cumplir para estudiar ciertas variables.

Al emplear este tipo de investigación no experimental en la investigación, se recoge información útil, real y apegada a la naturaleza del problema, puesto a que ningún dato o información es manipulado, alterado o corregido. Por consiguiente, la información recabada está muy pegada a la realidad y la situación actual con respecto al empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional de las socias que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

### **Enfoque de la investigación**

El enfoque que posee el proyecto de investigación es mixto, tanto cuantitativo como cualitativo con metodología fenomenológica, puesto a que, Ato, López, & Benavente (2018) argumentan que las investigaciones que poseen tanto elementos objetivos como subjetivos, logran una perspectiva y estudio más amplio, concreto, profundo y preciso, debido a que el enfoque cuantitativo permite

una recolección de datos basado en la razón y la lógica con resultados cuantificables y medibles; mientras que el enfoque cualitativo construye una realidad interpretativa con base en la observación, percepción, significado de acciones y entendimiento.

Desde el punto de vista de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) aquellas investigaciones que, se basan en un enfoque mixto, logran resultados completos, íntegros y holísticos, en donde el investigador posee evidencia tanto cuantitativa como cualitativa, a tal modo que expande sus horizontes de conocimientos y logra una investigación más efectiva y apegada a la realidad. Por lo tanto, el enfoque cuantitativo sigue patrones estructurados y predecibles, lo cual, genera conocimientos válidos y confiables, mientras que el enfoque cualitativo permite explorar, describir y generar perspectivas teóricas, con base en el proceso inductivo y examinación de hechos.

Al emplear el enfoque mixto en el presente proyecto de investigación, se logró obtener una visión más amplia con respecto a las variables en estudio, que en este caso son el empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional, puesto a que, a través del enfoque cuantitativo, se construye teorías e hipótesis y se las comprobó con base en mediciones estadísticas, así como también, se comprueba los resultados, con base en magnitudes y conteos. Con el enfoque cualitativo, se estudió las variables en su estado natural, a tal modo que, al emplear el método fenomenológico, se logró un acercamiento más íntimo con el sujeto en estudio, una riqueza interpretativa con contextualizaciones amplias del entorno y un puente de reflexión entre los participantes y el investigador.

### **Alcance**

El alcance del proyecto de investigación es exploratorio, porque de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2014), permite la indagación a un tema o problema que ha sido poco estudiado. Por lo tanto, con el presente proyecto, se exploró en toda la información pertinente que conllevaba a conocer a profundidad,

cuales, eran las causas, y consecuencias que originaban las injusticias sociales, desigualdades, desvalorizaciones y paradigmas negativos que mantenían los socios hombres ante la forma de administrar y liderar las *mipymes* de sus colegas mujeres.

Es descriptiva porque a juicio de Ramos (2020) permite describir la naturaleza del fenómeno, la manifestación de sucesos, las características de la población y cualquier otro objeto que, se somete a análisis. Por consiguiente, este alcance permitió describir la relación existente entre las variables de empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional, las características que poseen en común las socias en estudio y ejecutar los estudios fenomenológicos de la investigación.

Finalmente, es correlación, puesto a que a criterio de Rojas (2015) este alcance permite medir la asociación, relación o vinculación existente entre variables mediante hipótesis. Para ejecutar este tipo de alcance es necesaria de la base de conocimientos adquiridos en el alcance exploratorio y descriptivo; en donde la hipótesis a comprobar era el empoderamiento empresarial femenino, se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX.

### **Corte de la investigación**

El proyecto de investigación es de corte transversal, puesto a que a juicio de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) este tipo de corte, se emplea en el momento en que la investigación recolecta datos en un tiempo determinado o estudia las variables en un momento específico. Se estudió las variables de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional en un solo momento, por lo que, se apega al estilo de corte transversal de la investigación.

#### **2.1. Herramientas**

Para que la información recolectada sea coherente, precisa y eficiente, se requiere de tres instrumentos de investigación entre cuantitativos y cualitativos. Por consiguiente, los instrumentos empleados para recolectar la información cuantitativos son Test propuestos por diferentes autores y se caracterizan por ser válidos y confiables; es así que:

Para medir el empoderamiento empresarial femenino, se empleó el Test de *Empowerment* Psicológico propuesto por Gretchen Spreitzer en el año de 1995 y modificado por Goncalves Santos, Ramos Orgambidez, Sierra Mendoza y Alés Borrego en el año 2014. Este Test a juicio de Orgambidez, Moura, & Almeida (2017) está constituida por 16 ítems, distribuidos en 4 dimensiones que son significado, competencia, autodeterminación e impacto. Cada una de estas dimensiones posee 4 ítems a evaluar y se califican de acuerdo a una escala de Likert, puntuada de 1 a 5 en donde:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indeciso
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

La calificación de la dimensional del Test de *Empowerment* propuesto por Spreitzer, se obtiene con base en la Tabla # 1, misma que resulta al calcular los máximos, mínimos y desviación estándar obtenida en cada dimensión.

Tabla 1. Calificación de la dimensionalidad del Test de Empowerment

<b>Puntuación <math>\chi</math></b>	<b>Rango</b>	<b>Nivel de <i>Empowerment</i></b>
0 a 1	0%- 20%	Muy Bajo
1 a 2	201%- 40%	Bajo
2 a 3	41%- 60%	Medio
3 a 4	61%-80%	Alto
4 a 5	81%-100%	Muy Alto

Fuente: elaboración propia tomado de Goncalves Santos, Ramos Orgambidez, Sierra Mendoza y Alés Borrego (2014).

El test empleado para medir el empoderamiento empresarial femenino fue factible aplicarlo, puesto a que mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo un índice de coeficiente de confiabilidad de 0.855 lo que significa que el instrumento es aceptable para la recolección de datos, debido a que es un valor mayor a 0.70 que es el índice de coeficiente mínimo para que el instrumento sea factible.

Tabla 2. Alfa de Cronbach del test de empoderamiento

Alfa de Cronbach	N° de elementos	N
0.855	12	147

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Por otro lado, para medir el compromiso organizacional de los colaboradores que trabajan bajo las órdenes de las socias que manejan las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX, se empleó el Test de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J. y Allen C. en el año de 2001 y modificado por Flores y Pujadas en el año 2018. Este Test a criterio de Vilcarromero, Aliaga, Burgos, & Álvarez (2020) está constituido por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones que son componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo. Cada una de estas dimensiones posee 6 ítems a evaluar y se califican de acuerdo a una escala de Likert, puntuada de 1 a 5 en donde:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indeciso
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

La calificación de la dimensional del Test de compromiso organizacional propuesto por Allen y Meyer, se obtiene con base en la Tabla # 3:

Tabla 3. Calificación del Test de Compromiso Organizacional

Puntuación global	
20-75	Bajo
76-94	Medio
95-111	Alto

Fuente: elaboración propia tomado de Flores y Pujadas (2018).

Para calificar la dimensión de compromiso afectivo, se considera la siguiente tabla:

Tabla 4. Calificación de la dimensionalidad del compromiso afectivo

<b>Dimensión afectiva</b>	
8-25	Bajo
26-35	Medio
36-41	Alto

Fuente: elaboración propia tomado de Flores y Pujadas (2018).

Para calificar la dimensión de compromiso de continuidad, se considera la siguiente tabla:

Tabla 5. Calificación de la dimensionalidad del compromiso de continuidad

<b>Dimensión de continuidad</b>	
6-20	Bajo
21-30	Medio
31-38	Alto

Fuente: elaboración propia tomado de Flores y Pujadas (2018).

Para calificar la dimensión de compromiso normativo, se considera la siguiente tabla:

Tabla 6. Calificación de la dimensionalidad del compromiso normativo

<b>Dimensión normativa</b>	
6-24	Bajo
25-33	Medio
33-41	Alto

Fuente: elaboración propia tomado de Flores y Pujadas (2018).

El test empleado para medir el compromiso organizacional fue factible aplicarlo, puesto a que mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo un índice de coeficiente de confiabilidad de 0.806 lo que significa que el instrumento es

aceptable para la recolección de datos, debido a que es un valor mayor a 0.70 que es el índice de coeficiente mínimo para que el instrumento sea factible.

Tabla 7. Alfa de Cronbach del Test de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos	N
0.806	12	147

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En los anexos 1 y 2, se presentan los formatos de los test de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional.

El instrumento cualitativo que, se empleó para la recolección de la información es una guía de entrevista la misma que busca analizar el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX. Para su creación, se tomó como base guías de entrevista de empoderamiento y compromiso organizacional propuestas por (Abad & Jaramillo, 2016; Miranda & Torres, 2018; Aimacaña & Tello, 2019; Rivas, 2017).

La guía de entrevista esta estructura por 5 preguntas abiertas no dicotómicas, ni de ajuste escalar y son la siguientes:

1. A raíz de convertirse en mujer empresaria, ¿cómo ha contribuido el empoderamiento empresarial femenino en su vida personal?
2. ¿Para usted, cuáles han sido las mayores limitaciones y/o desafíos que ha tenido que afrontar como mujer empresaria? Por ejemplo: los conflictos familia-trabajo, la inequidad de género y la desigualdad de oportunidades laborales.
3. ¿De qué manera usted, otorga autonomía y empoderamiento a sus colaboradoras, para alcanzar los objetivos planteados?
4. En su opinión, ¿cómo el compromiso laboral ayuda a que sus colaboradoras generen independencia emocional y económica?

5. Como mujer empoderada y empresaria ¿cuál es la recomendación que le daría a aquellas niñas, futuras generaciones que sueñan en ser independientes y profesionales?

## 2.2. Participantes

La Asociación de Producción Textil ASOTEX está ubicada en Durán, provincia del Guayas, se caracteriza por ser una entidad constituida jurídicamente sin fines de lucro, la cual, inicia sus actividades en el año 2015, con el fin de brindar confianza y seguridad a los clientes internos y externos, y así garantiza el cumplimiento y la eficacia en la producción y comercialización textil. (ASOTEX, 2015)

Esta asociación está constituida por una población total de 488 *mipymes* textiles de la provincia de Tungurahua, cantón Pelileo, dedicadas a la producción y comercialización de prendas de vestir, de las cuales, 251 son dirigidas por líderes del sexo masculino y 237 por líderes del sexo femenino. Por consiguiente, al ser una investigación que estudia el empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional, se enfocó únicamente a estudiar a las 237 *mipymes* dirigidas por mujeres.

De esta población de 237, se determinó el tamaño de la muestra mediante la fórmula de población finita, y se obtuvo así un resultado de 147 personas, mismas que representan el tamaño de la muestra a quienes, se va a aplicar el test cuantitativo de empoderamiento empresarial femenino propuesto por Spreitzer, modificado por Goncalves et al (2014).

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{z^2 P Q + N e^2}$$

Donde:

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de Confianza 95% (1,96)
- P= Probabilidad a favor de ocurrencia 50% (0,5)
- Q= Probabilidad en contra de la ocurrencia 50% (0,5)
- N= Población o Universo (237)
- e= Nivel de error 5% (0,05)

$$n = 147$$

Por otra parte, para la aplicación de los instrumentos cualitativos de investigación en este caso la guía entrevista, se aplicó a una muestra de 17 socias quienes comparten características similares como son la ubicación geográfica, el enfoque de negocio y el tamaño de su industria textil, (ver anexo #1).

Finalmente, para la aplicación del test cuantitativo de compromiso organizacional, se consideró a todos los colaboradores que laboran dentro de las 17 *mipymes* antes mencionadas y se obtuvo una población total de 163 personas, de las cuales, se calculó el tamaño de la muestra mediante la fórmula de población finita, obtenido así 115 colaboradores a estudiar (ver anexo #2).

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{z^2 P Q + N e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(163)}{(1.96)^2 (0.5)(0.5) + (163)(0.05)^2}$$

$$n = 115$$

El tipo de muestreo empleado para la aplicación de test cuantitativo de empoderamiento femenino y el test de compromiso organizacional es el muestro aleatorio simple, puesto a que a criterio de Otzen & Manterola (2017) este tipo de muestreo otorga a cada sujeto la misma posibilidad de ser seleccionado, es de tipo probabilístico y funciona igual a un método de sorteo. Entre sus ventajas resaltan la practicidad y facilidad de aplicar y la forma equitativa de selección que

toma.

En la selección de la muestra para los participantes de la guía de entrevista, se ejecutó un muestreo por conveniencia, que a opinión de Otzen & Manterola (2017) es de tipo no probabilístico y permite seleccionar la muestra de acuerdo a la proximidad y accesibilidad de los sujetos en estudio. Por consiguiente, se seleccionaron a todas las socias dueñas de las *mipymes* que, se encuentran localizadas en el Barrio el Tambo Central, debido a que están en la misma ubicación geográfica y así facilito la recolección de datos.

Como datos sociodemográficos, en lo que respecta a las socias dueñas de las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX, se consideró la edad, el tiempo en la empresa, el estado civil y su nivel de formación y para los colaboradores de igual forma la edad, el tiempo, el nivel de formación, estado civil y el género.

Es importate mencionar que los rangos empleados en la investigación en lo que respecta a la edad, son los propuestos por Azerrad (2005), distribuidos de la siguiente forma: 18-40 pertenecen al adulto joven, de 41-65 al adulto medio y de 66-99 al adulto viejo como, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8. Rango de edad

Edad
18-40
41-65
66-99
Total

Fuente: elaboración propia tomado de Azerrad- Heredia, 2005.

En lo que concierne al rango del tiempo en la empresa, se emplea la escala propuesta por Buñuelos (2017) que es la siguiente:

Tabla 9. Rango del tiempo en la empresa

Tiempo en la empresa
0-5
6-11

---

12-17
18-23
24 a +
Total

---

Fuente: elaboración propia tomado de Buñuelos-Arturo, 2017.

Para el nivel de formación académica, se considera 5 niveles de educación que son la primaria, secundaria, formación técnica, tercer nivel y cuarto nivel y para el estado civil, se tomó en cuenta 4 aspectos que son: soltero, casado, viudo y divorciado.

### **2.3. Procedimiento metodológico**

#### **Recolección de la información**

A criterio de Orellana & Sánchez (2019) la recolección de la información consiste en recolectar, reunir, recopilar y medir información importante de diferentes fuentes, con el fin de anticipar probabilidades, adelantar futuras tendencias y obtener una visión general de la realidad de las variables investigadas. Por consiguiente, en el presente proyecto de investigación, se recopiló información tanto de fuentes bibliográficas como de la población objetivo.

Para la recopilación de las fuentes bibliográficas, se revisó en las diferentes revistas digitales de investigación científica, artículos relacionados al empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional, con el objetivo de fundamentar teóricamente las variables, conocer sus dimensiones y alcances. Estos artículos en un 95% son publicados en los últimos 5 años, tanto en idioma inglés como en español.

Por otra parte, al aplicar los instrumentos cuantitativos y cualitativos, se recopiló información de los sujetos en estudio con base en test y guías de entrevista relacionados a las variables investigadas. Esta recopilación, se la realizó de manera presencial en la ciudad de Pelileo, provincia de Tungurahua durante 5

días lunes, en los cuales, las socias, se encontraban en sesiones formales de la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

### **Procesamiento de la información**

Desde la perspectiva de Espinoza (2020) el procesamiento de la información es la acción de procesar todos los datos e información recolectada en un parámetro estadístico, con el fin de presentar de forma resumida, ordenada y clara toda la información obtenida con respecto a ciertos fenómenos. Este procesamiento de la información, se realiza en dos programas estadísticos como son el *Statistical Package for the Social Sciences SPSS* versión 22 para datos cuantitativos y el *Atlas Ti* versión 9 para datos cualitativos.

En el programa estadístico SPSS como primer plano, se obtiene dos ventanas de vista de datos y vista de variables, se seleccionó la vista de variables y se empieza a definir las variables de la investigación que, se colocan en la pestaña de nombre, luego, se procedió a insertar los atributos de cada variable y es así que en la etiqueta, se escribe el ítem del test, se definió la medida que es escalar si son de intervalo o de razón, ordinal si existe orden entre las alternativas de respuesta del ítem o nominal si no hay orden.

Al ser utilizados los test propuestos por autores y que poseen una escala de Likert de calificación, todas las variables son de tipo Ordinal; en la etiqueta de valores, la cual, se utiliza únicamente si las variables son nominales u ordinales, se digitalizó el valor y la etiqueta con base en las opciones de respuesta que, se tiene en cada ítem. Luego de haber digitalizado todas las etiquetas medidas y valores, se ingresó la información en la vista de datos de acorde a las respuestas que, se generaron de los test aplicados.

En el programa estadístico *Atlas Ti* que es para procesar información cualitativa, se subió todas las entrevistas aplicadas en audio y documento y se procedió a

crear códigos o categorías para dividir el texto y resaltar la información más relevante para así crear las redes semánticas y la relación que existe entre los códigos digitalizados.

### **Validación de los instrumentos**

La validación de los instrumentos a opinión de Solórzano (2019) es un proceso de evaluación de ítems de preguntas para medir su grado de confiabilidad. Por consiguiente, la validación de los instrumentos cuantitativos y cualitativo del presente proyecto de investigación, se realizó mediante dos formas la una, a través de un juicio de expertos en donde cuatro profesores de universidad que están al día con la investigación científica y poseen títulos de tercer o cuarto nivel en psicología organizacional o gestión del talento humano fueron los encargados de calificar la confiabilidad de los test cuantitativos, mediante cuestionario de evaluación para especialistas creado por la Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato PUCESA.

Este cuestionario contenía 20 ítems que, se sometieron a calificación como son el nombre del test, el formato, el número de preguntas, la claridad, la identificación del objetivo principal, las instrucciones, la sintaxis apropiada, los criterios de interpretación, la detección de conflictos, la factibilidad de comprensión y de registro de respuestas; el cumplimiento y pertinencia de criterios y la observación. En la parte inferior posee todos los datos informativos del evaluador como nombre, empresa, cargo, tiempo laboral, grado de formación y la firma o sello de identificación. (Anexo 4)

La validación de la guía de entrevista, se ejecutó a través de una plantilla de juicio para validación por especialista, la misma que posee una escala de Likert del 1 al 6, en la cual, 1 representa el valor mínimo y 6 el máximo, de modo que, se conoce a profundidad el tema. Esta escala califica criterios como presentación, formato, aplicabilidad, utilidad, facilidad de entendimiento y concordancia con el tema de los ítems del instrumento (Anexo 5).

Los resultados de la validación por expertos fueron positivos tanto para los instrumentos cuantitativos como los cualitativos, lo que permite dar cumplimiento con los requisitos técnicos que exige la validación y confiabilidad de los mismos. Los expertos encargados de dar la respectiva validación fueron los siguientes:

Tabla 10. Validación por expertos de los instrumentos de investigación

<b>Nombres</b>	<b>Universidad donde labora</b>	<b>Resultado</b>
Dolores Guamán, Mg.	UTA	Positivo
Aitor Lazarbal, Mg.	PUCESA	Positivo
Grace Lescano, Mg.	PUCESA	Positivo
Carmita Ortiz, Mg.	PUCESA	Positivo

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

Otra de las formas mediante, las cuales, se validaron los test cuantitativos de empoderamiento y compromiso organizacional fue mediante un análisis estadístico, en el cual, se empleó el *Alfa de Conbrach* del programa *Statistical Package for the Social Sciences* SPSS versión 22, en los cuales, los dos instrumentos obtuvieron valores superiores a 0.70 que es el valor mínimo para que el test sea factible, confiable y valido a aplicarse (ver tablas 2 y 7).

## Operacionalización de variables

Tabla 11. Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Técnicas	Instrumentos	Indicadores
Empoderamiento empresarial femenino	Factor que refleja la autonomía, independencia y participación que poseen las mujeres en el mercado laboral.	Significado Competencia Autodeterminación Impacto	Encuesta Entrevista	Cuestionario Guía de entrevista	% de cuestionarios aplicados # de socias participantes % de entrevistas aplicadas Nivel de empoderamiento empresarial femenino. Media determinada en la dimensión de significado Media determinada en la dimensión de competencia Media determinada en la dimensión de autodeterminación Media determinada en la dimensión de impacto.
Compromiso organizacional	Grado, en el cual, los empleados, se identifican y desarrollan un sentido de pertenencia para con la empresa.	Afectivo Normativo De continuidad	Encuesta Entrevista	Cuestionario Guía de entrevista	% de cuestionarios aplicados. # de colaboradores participantes. Nivel de compromiso organizacional Nivel de compromiso afectivo Nivel de compromiso normativo. Nivel de compromiso de continuidad.

Fuente: elaboración propia tomado de los test de investigación de *Empowerment* de Spreitzer, 1995 y de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, 2001.

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En el capítulo de resultados, se da cumplimiento a los objetivos específicos dos y tres de la investigación que consisten en diagnosticar la situación actual del nivel de empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional de la población objetivo y realizar un análisis estadístico correlacional entre las variables en estudio, con base en el análisis de datos cuantitativos y cualitativos procesados en los diferentes programas estadísticos como SPSS versión 22 y Atlas Ti versión 9 respectivamente.

### **3.1. Análisis cuantitativo**

En primera instancia, se realizó el análisis cuantitativo a través de la estadística descriptiva, la cual, permite recoger, analizar, ordenar e interpretar datos numéricos y medibles con el fin de medir el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que posee la población en estudio. Posteriormente, se realizó un análisis de estadística inferencial para determinar si la hipótesis es verdadera o falsa: si el empoderamiento empresarial femenino, se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

Por lo tanto, para recolectar la información cuantitativa, se empleó dos Test de investigación que son el Test de *Empowerment* Psicológico propuesto por Gretchen Spreitzer en el año de 1995 y modificado por Goncalves Santos, Ramos Orgambidez, Sierra Mendoza y Alés Borrego en el año 2014 y el Test de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J. y Allen C. en el año de 2001 y modificado por Flores y Pujadas en el año 2018.

#### **3.1.1. Análisis de la información del test de *empowerment***

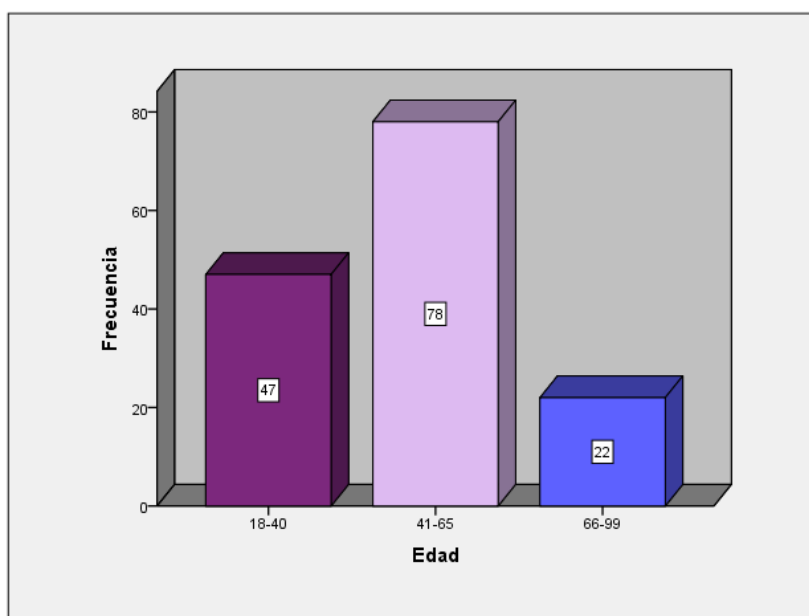
El Test de *Empowerment* propuesto por Spreitzer en el año de 1995 y modificado por modificado por Goncalves Santos, Ramos Orgambidez, Sierra Mendoza y Alés Borrego en el año 2014, fue aplicado a las 147 socias dueñas de las

diferentes *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX, con el fin de medir el nivel de empoderamiento empresarial femenino que poseen, por consiguiente, está constituido por 16 ítems, distribuidos en 4 dimensiones que son significado, competencia, autodeterminación e impacto (ver anexo 3).

### Datos sociodemográficos

Como datos sociodemográficos para el análisis descriptivo del Test de *Empowerment*, se consideró la edad de las socias en estudio, el tiempo en la empresa, su estado civil y su nivel de formación, por lo que, se reflejan los siguientes resultados:

Figura 1. Edad de las socias

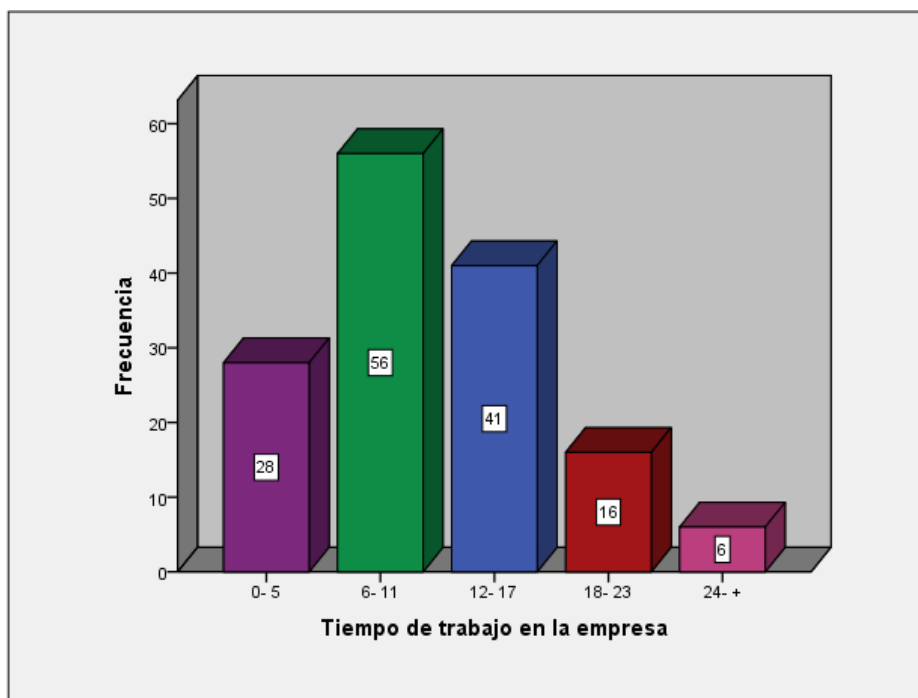


Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Las edades de las socias en estudio, se distribuyen en tres grupos propuestos por Azerrad (2005) que son el adulto joven, medio y viejo. Es así que 78 socias de las 147 analizadas comprenden una edad de 41 a 65 años que pertenece al adulto medio, seguido de 47 que representa las edades del adulto joven de 18 a 40 años y 22 socias que pertenecen al adulto viejo con edades de 66 a 99 años. A tal modo que, se deduce que, el mayor nivel de empoderamiento empresarial femenino, se encuentra en aquellas mujeres con edad adulta media; sin embargo,

existe un notable crecimiento e interés por la adulta joven de empoderarse, dirigir su propia empresa y tomar un lugar de liderazgo en el campo laboral.

Figura 2. Tiempo de trabajo de las socias



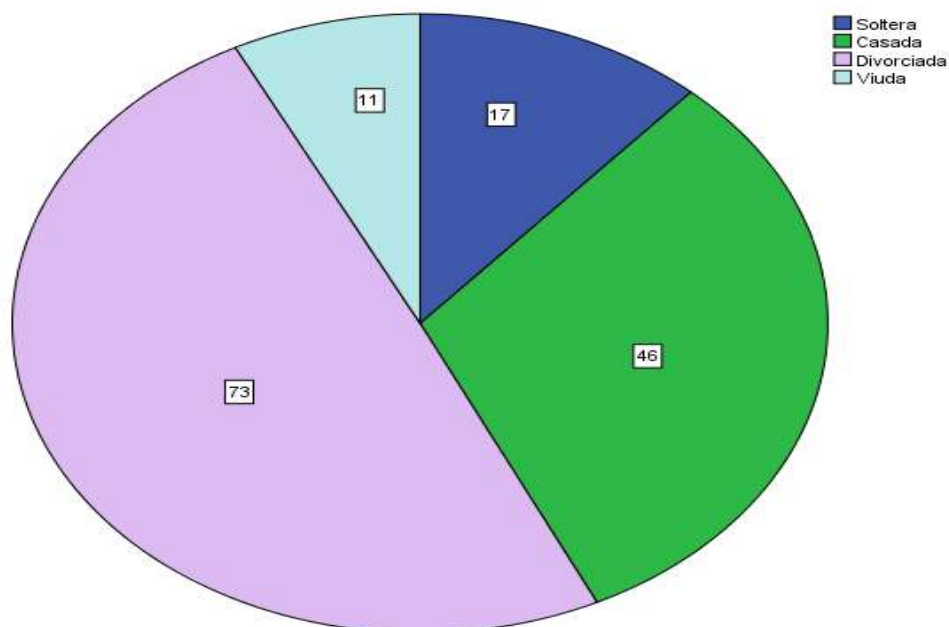
Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Para evaluar el tiempo en la empresa, se realizó en una escala de 5 dígitos, que de acuerdo con Buñuelos (2017) esta escala es factible y óptima para evaluar el tiempo de sostenibilidad en que las empresas mantienen sus giros de negocio activos, puesto que permite una dimensionalidad crítica de análisis. Por consiguiente, se evidencia que 56 socias de la población total estudiada afirman que mantienen en funcionamiento sus industrias textiles de 6 a 11 años, 41 socias de 12 a 17 años, 28 de 0 a 5 años, 16 de 18 a 23 años y 6 socias iniciaron sus actividades comerciales y productivas de 24 a más años (Figura 2).

Con base en los datos expuestos anteriormente, se deduce que en su mayoría las empresas son nuevas y fueron creadas en el siglo XXI, puesto a que este siglo marca un antes y un después, en donde las mujeres muestran una mayor cifra de empoderamiento, rompen paradigmas, estereotipos y prejuicios sociales y se arriesgan a incursionar en el campo laboral, como líderes femeninas capaces de

crear, dirigir y controlar sus propias empresas, por lo que generan un incremento en su calidad de vida, independencia, autonomía y estabilidad económica.

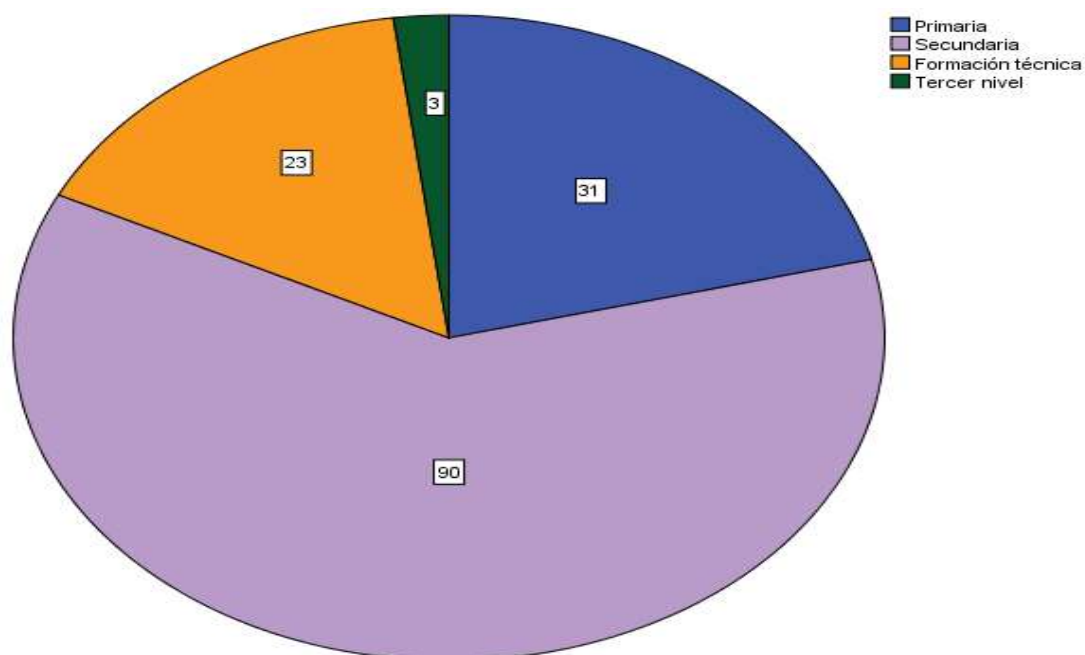
Figura 3. Estado civil de las socias



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En lo que concierne al estado civil, se evidencia que, de las 147 socias estudiadas, 73 de ellas son divorciadas, 46 están casadas, 17 son solteras y 11 son viudas. Por consiguiente, se deduce que las mujeres más empoderadas, capaces de dirigir una empresa, son aquellas que no dependen de una figura masculina, o una pareja para salir adelante y tener estabilidad económica, a tal modo que, se sienten capaces y autosuficientes de formar parte del mundo laboral, sin necesidad de depender de un tercero.

Figura 4. Nivel de formación de las socias



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En lo que respecta al nivel de formación académica, se evidencia claramente que, de las 147 socias analizadas, 90 de ellas poseen un nivel educativo de secundaria, 31 de primaria, 23 de formación técnica y 3 de tercer nivel. En consecuencia, se determina que para llegar a ser una mujer empoderada y empresaria no pesa más el nivel educativo que, se posea, sino la confianza, autodeterminación e iniciativa de querer ser mejor y obtener un crecimiento y desarrollo a nivel personal y profesional y queda comprobado que el nivel educativo si es importante; sin embargo, no define a las personas.

### 3.1.2. Diagnóstico del nivel de empoderamiento empresarial femenino

Para diagnosticar el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las socias en estudio, se digitalizó en el programa estadístico SPSS versión 22, todos los datos obtenidos de las 147 encuestas aplicadas, con el fin de realizar los cálculos respectivos de la variable en estudio. Es así que, para medir el nivel de empoderamiento, se utilizó la escala de dimensionalidad anteriormente descrita, misma que califica en un rango del 1 al 5, en donde 1 representa una puntuación muy baja y 5 muy alta respectivamente.

El cálculo del nivel de empoderamiento empresarial femenino, se realiza con base en la media de las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones que conforma el Test de *Empowerment* aplicado, por consiguiente, para obtener esta media, es necesario efectuar algunos cálculos de la estadística descriptiva como son los mínimos, los máximos, la desviación estándar y el rango. Al efectuar estos cálculos, se logra obtener la media individual de cada ítem que conforma la dimensión evaluada, así como también, la media total que representa el nivel de empoderamiento empresarial femenino que poseen las socias, dueñas de las *mipymes* en estudio con respecto a las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto.

### **Significado**

En la tabla # 12, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión de significado del Test de *Empowerment* aplicado y se determina que existe una media total de 4,39 puntos, lo cual, con base en la escala de dimensionalidad (ver tabla 1), si es un valor superior al rango de 4,01 significa que el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las socias dueñas de las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX con respecto a la dimensión de significado es muy alta. Del mismo modo, se evidencia que la media de cada uno de los ítems que conforman la dimensión de significado posee un valor superior a 4,01 lo que representa que el trabajo y las actividades que realizan las socias son importantes, especiales y muy significativas para ellas, por lo que siempre cuidan lo que hacen en su trabajo.

Tabla 12. Calificación de la dimensión de significado.

<b>SIGNIFICADO</b>							
Ítems	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación estándar
1. El trabajo que realizó en esta organización es muy importante para mí.	147	4	1	5	660	4,49	1,009
2. Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	147	4	1	5	651	4,43	1,027
3. Cuido lo que hago en mi trabajo.	147	4	1	5	621	4,22	1,204
4. El trabajo que hago tiene significado e importancia especial para mí.	147	4	1	5	650	4,42	1,033
N válido (por lista)	147						
<b>PROMEDIO</b>						<b>4,39</b>	1,068

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

## Competencia

Con respecto a la dimensión de competencia del Test de *Empowerment*, en la tabla # 13, se evidencia que, la media total de los ítems evaluados es de 4,385 puntos lo que significa que, el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las mujeres empresarias, con respecto a la presente dimensión, es alto, puesto a que el valor obtenido, se encuentra dentro del rango más elevado de la escala de calificación del Test (ver tabla # 1). Del mismo modo los cuatro ítems que conforman la dimensión de competencia, poseen medias superiores a 4,01, con lo cual, se determina que estos valores, se encuentran ubicados dentro del rango de calificación más alta del test, por lo que, se deduce que la población en estudio confía y ha desarrollado plenamente capacidades, habilidades y competencias para realizar su trabajo efectivamente.

Tabla 13. Calificación de la dimensión de competencia.

<b>COMPETENCIA</b>							
Ítems	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación estándar
Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	147	4	1	5	640	4,35	1,052
Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.	147	2	3	5	666	4,53	0,695
Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.	147	4	1	5	653	4,44	1,074
He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.	147	4	1	5	621	4,22	1,071
N válido (por lista)	147						
<b>PROMEDIO</b>						<b>4,385</b>	<b>0,973</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### **Autodeterminación**

En lo que respecta al nivel de empoderamiento empresarial femenino con relación a la dimensión de autodeterminación, es alto, puesto a que su media total, se encuentra dentro del rango de calificación más elevado del Test de *Empowerment* (ver tabla # 1). De igual forma cada uno de sus ítems representan una media de nivel alto, por lo cual, se deduce que las socias dueñas de las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX tienen un alto grado de autonomía, independencia, poder de decisión e iniciativa personal para realizar su trabajo.

Tabla 14. Calificación de la dimensión de autodeterminación.

<b>AUTODETERMINACIÓN</b>							
<b>Ítems</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Suma</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.	147	4	1	5	653	4,44	0,812
Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo.	147	4	1	5	689	4,69	0,801
Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.	147	4	1	5	675	4,59	0,970
Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.	147	4	1	5	689	4,69	0,850
N válido (por lista)	147						
<b>PROMEDIO</b>						<b>4,6025</b>	<b>0,858</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

## **Impacto**

La dimensión de impacto refleja una media de 4,15 puntos, por lo que, se ubica entre el rango más alto del Test de *Empowerment* (ver tabla # 1), lo que demuestra que el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las socias en estudio en relación a la dimensión de impacto es alto. De igual modo cada uno de los ítems que constituyen la presente dimensión reflejan un valor de media comprendida entre el rango más alto de la calificación del Test, por lo que, se deduce que, el trabajo que ejecuta la población en estudio es importante, influyente e impactante para el giro normal del negocio.

Tabla 15. Calificación de la dimensión de impacto.

<b>IMPACTO</b>							
<b>Ítems</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Suma</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo.	147	4	1	5	622	4,23	1,228
Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo.	147	4	1	5	601	4,09	1,122
Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo.	147	4	1	5	596	4,05	1,374
Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo.	147	4	1	5	620	4,22	1,252
N válido (por lista)	147						
<b>PROMEDIO</b>						<b>4,15</b>	<b>1,244</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En definitiva, con base en los resultados obtenidos del Test de *Empowerment* aplicado, se deduce que el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las socias dueñas de las diferentes *mipymes* que conforma la Asociación de Producción Textil ASOTEX es alto, puesto que, la media total de cada una de las dimensiones, se ubica entre el rango mas alto de calificación del Test, por lo que, se concluye que la población en estudio, son mujeres luchadoras, visionarias, estrategas y resilientes que poseen un alto grado de superación personal, automotivación, coraje y pasión para salir adelante y ganarse un puesto en el mercado laboral.

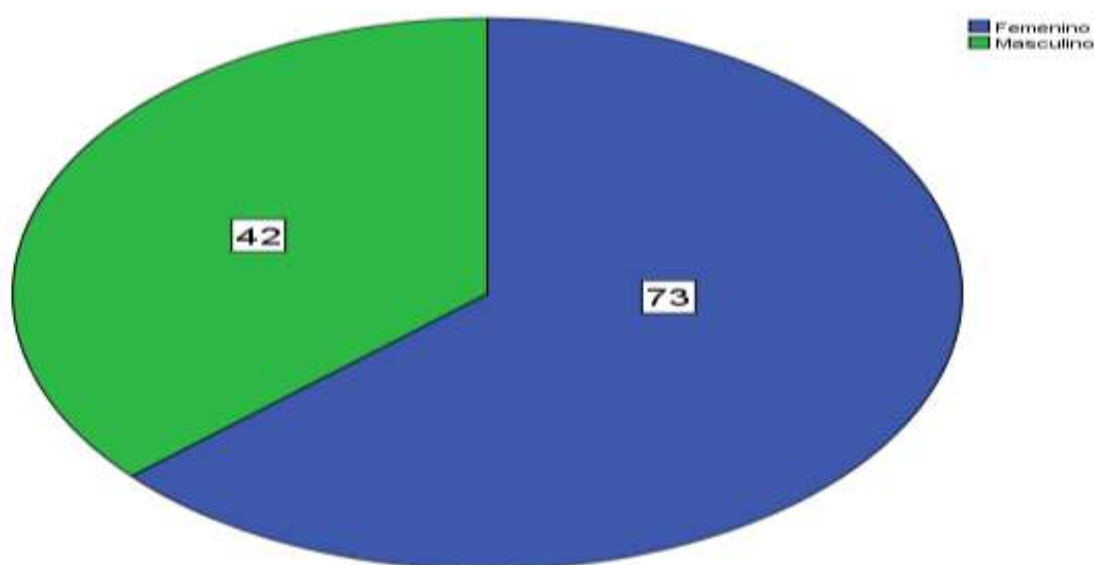
### 3.1.3. Análisis de la información del test de compromiso organizacional

El Test de compromiso organizacional propuesto por Allen y Meyer en el año de 2001 y modificado por Flores y Pujada 2018, fue aplicado a 115 colaboradores que laboran dentro de las *mipymes* dirigidas por las socias en estudio, con el fin de medir el nivel de compromiso organizacional que poseen, por consiguiente, está constituido por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones que son componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo, (ver anexo 4).

## Datos sociodemográficos

Como datos sociodemográficos para el análisis descriptivo del Test de compromiso organizacional, se consideró el género, la edad, el tiempo en la empresa, el estado civil y el nivel de formación de los colaboradores analizados y se obtuvo los siguientes resultados:

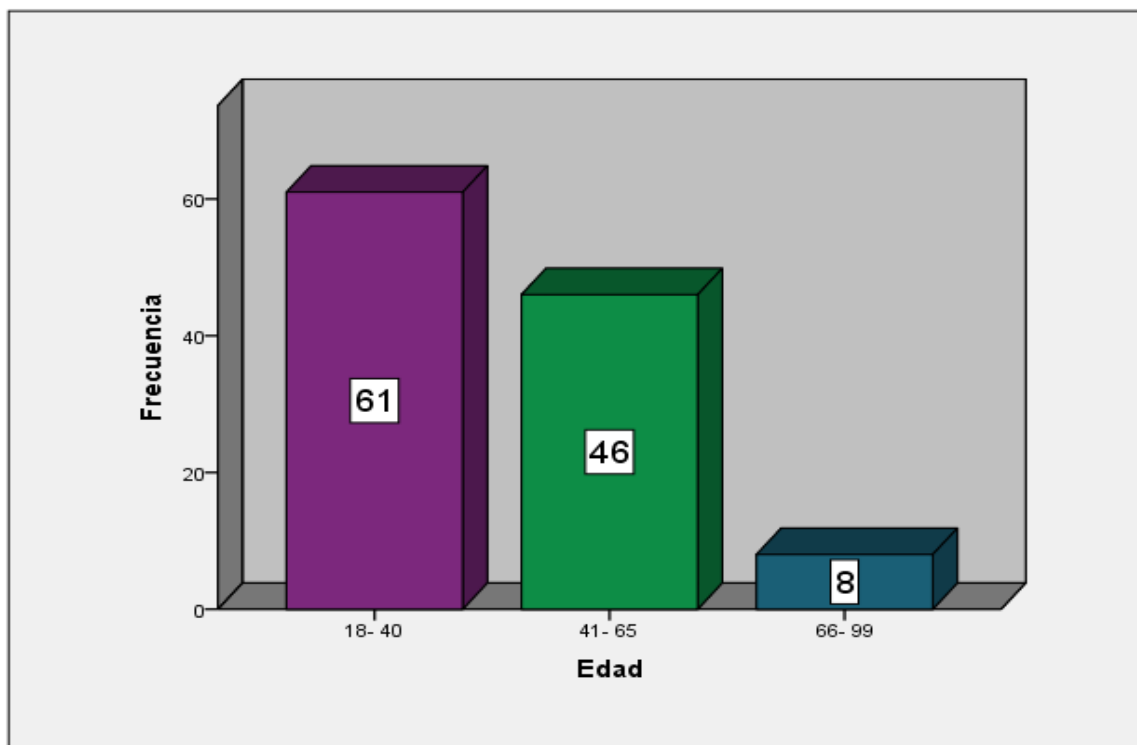
Figura 5. Género de los colaboradores.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

De los 115 colaboradores en estudio, se evidencia que 73 son del género femenino y 42 del género masculino, puesto a que las socias dueñas de las *mipymes* analizadas prefieren contratar mujeres y dar el ejemplo para construir una sociedad más humanista, en la cual, la mujer, también, sea insertada en el campo laboral, se independice y genere sus propios ingresos económicos.

Figura 6. Edad de los colaboradores.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Las edades de los colaboradores de igual forma, se distribuyen en tres grupos que son el adulto joven, medio y viejo. Es así que de los 115 colaboradores, 61 comprenden una edad de 18 a 40 años, por lo que pertenecen al adulto joven, seguido de 46 colaboradores que representa las edades del adulto medio de 41 a 65 años y 8 pertenecen al adulto viejo de 66 a 99 años. A tal modo que, se deduce que, las socias analizadas prefieren contratar el talento joven, aquellos que son inexpertos, pero con mayor energía y vitalidad. (Figura 6).

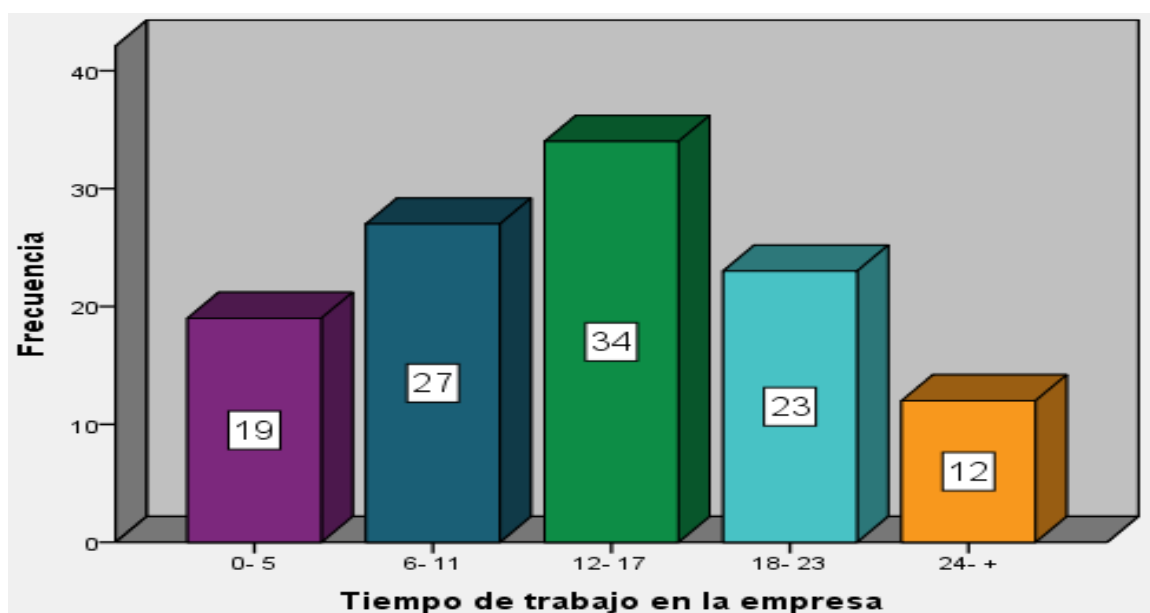
En la tabla 20, se evidencia la edad de los colaboradores, distribuidos por hombres y mujeres y de igual forma, se determina que tanto del género masculino como femenino son los adultos jóvenes que en su mayoría tienden a laborar dentro de las industrias textiles.

Tabla 16. Edad de los colaboradores

Edad de los Colaboradores	H.	M.	Tot.
<b>18-40</b>	20	41	61
<b>41-65</b>	19	27	46
<b>66-99</b>	3	5	8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Figura 7. Tiempo en la empresa de los colaboradores.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

El tiempo en la empresa de los colaboradores analizados, de igual forma, se encuentra en una escala de 5 dígitos, por consiguiente, de los 115 colaboradores estudiados, 34 de ellos han trabajado en las industrias textiles de 12 a 17 años, 27 colaboradores de 6 a 11 años, 23 de 18 a 23 años, 19 de 0 a 5 años y 12 de 24 a más años. Por consiguiente, con base en esta información obtenida y el tiempo en que las socias mantienen sus giros de negocios activos, se deduce que, si existe un compromiso de continuidad en los colaboradores, puesto que la mayoría de ellos, se encuentra en un rango aceptable de permanencia en su organización.

En la tabla 21, se evidencia claramente que los colaboradores del género masculino son los que más compromiso de continuidad presentan, puesto a que

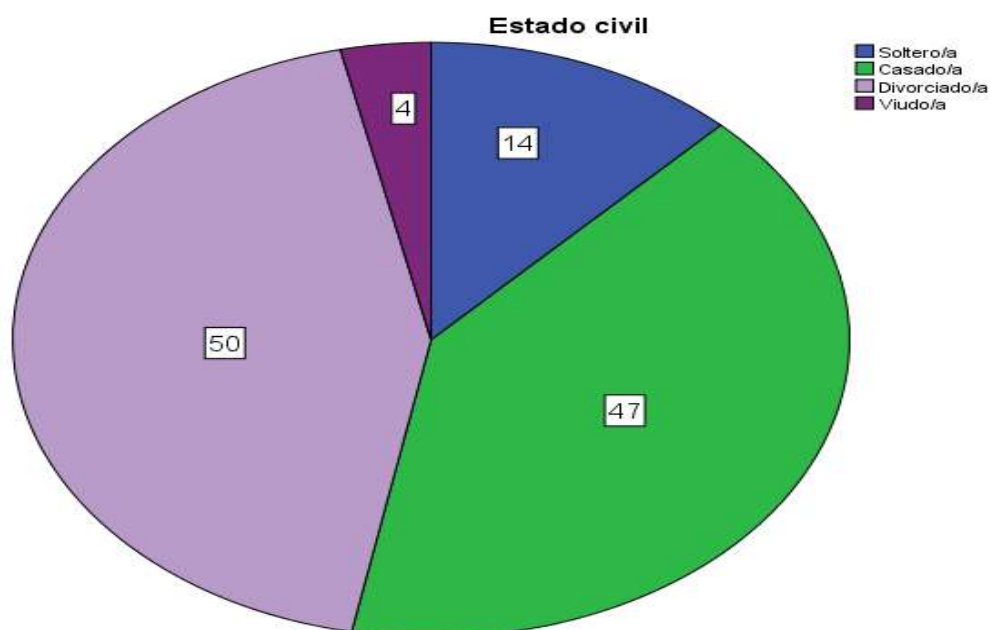
han permanecido más años en la industria textil de 18 a 23 años, mientras que las mujeres en su mayoría presentan la cifra más alta de 12 a 17 años.

Tabla 17. Tiempo en la empresa de los colaboradores

Tiempo de los Colaboradores	H.	M.	Tot.
0-5	10	9	19
6-11	6	21	27
12-17	8	26	34
18-23	14	9	23
24 a +	4	8	12
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Figura 8. Estado civil de los colaboradores.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En lo que concierne al estado civil, se evidencia que, de los 115 colaboradores analizados, 50 de ellos son divorciados, 47 están casados, 14 son solteros y 4 son viudos. Por consiguiente, se deduce que, de igual manera, la misma tendencia que, se evidenció en el estado civil de las socias dueñas de las *mipymes*, sucede en los colaboradores, puesto a que las personas que más, se involucran en trabajar en las industrias textiles estudiadas son aquellas que

pasaron por una ruptura amorosa.

En la tabla 22, se evidencia que los hombres casados son aquellos que en su mayoría laboran dentro de las industrias textiles; sin embargo, en lo que respecta a las mujeres sucede el mismo fenómeno que en los datos obtenidos del estado civil de las socias dueñas de las *mipymes* analizadas, puesto a que de igual forma las divorciadas son aquellas que más, se empoderan son independientes y se convierten en su propio ingreso económico.

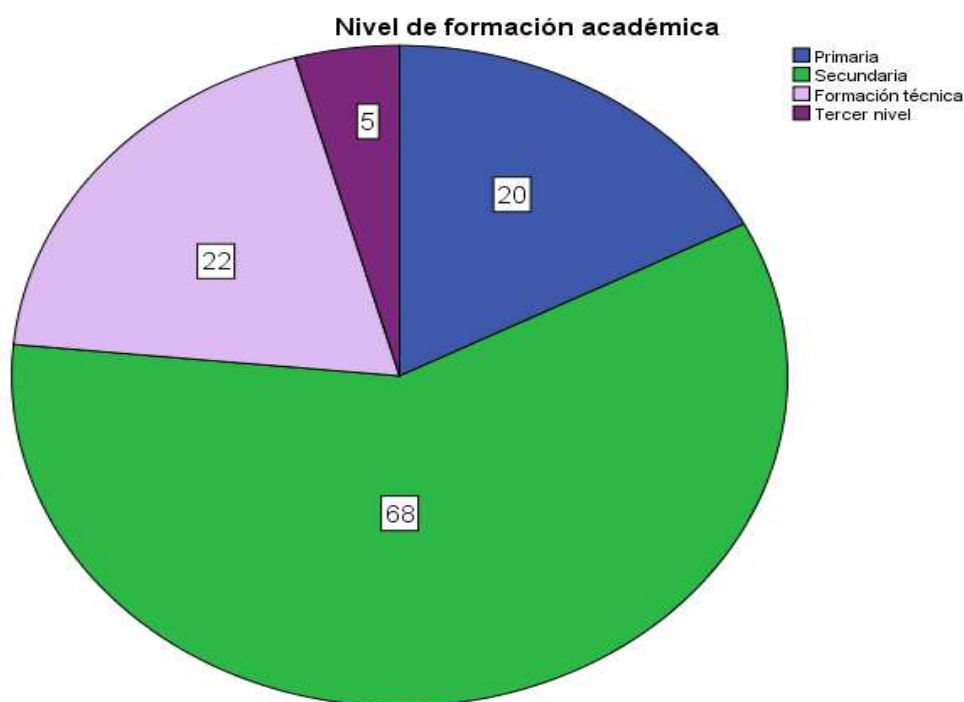
Este fenómeno predominante en el género femenino en estudios refleja que una mujer, luego de una ruptura amorosa, busca ser auto eficiente y capaz de sobresalir sola y por sus propios medios, lucha contra las adversidades, prejuicios y estereotipos presentes en la sociedad y no se rinde hasta llegar a ganarse un lugar en el campo laboral.

Tabla 18. Estado civil de los colaboradores

<b>Estado civil de los Colaboradores</b>	<b>H.</b>	<b>M.</b>	<b>Tot.</b>
Soltero	5	9	14
Casado	27	20	47
Divorciado	9	41	50
Viudo	1	3	4
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Figura 9. Nivel de formación académica de los colaboradores.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

En lo que respecta al nivel de formación académica, se evidencia claramente que, de los 115 colaboradores analizados, 68 de ellos poseen un nivel educativo de secundaria, 22 de formación técnica, 20 de primaria y 5 de tercer nivel. Por lo tanto, se determina que de igual forma como sucede con las socias dueñas de las *mipymes* predomina el nivel educativo de secundaria en los colaboradores, puesto a que la mayoría de puestos de trabajo no, se requiere cargos administrativos que requieran mayores conocimientos educativos sino, se requiere más capacidades y habilidades para cubrir los puestos operativos.

Con base en los datos expuestos en la tabla 23, se determina que los hombres son los que mayor oportunidad de acceder a un nivel de formación académico superior tienen, esto es causa de la sociedad machista existente en el país, la cual, gracias a la globalización, a los movimientos feministas y al cambio tecnológico está en deterioro y convirtiéndose en una sociedad más inclusiva y equitativa.

Tabla 19. Formación académica de los colaboradores

<b>Nivel de formación de los Colaboradores</b>	<b>H.</b>	<b>M.</b>	<b>Tot.</b>
Primaria	4	16	20
Secundaria	19	49	68
Formación técnica	15	7	22
Tercer nivel	4	1	5
Cuarto nivel	0	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### 3.1.4. Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional

Para diagnosticar el nivel de compromiso organizacional, se consideró una muestra de 115 colaboradores que trabajan dentro de 17 *mipymes* dirigidas por mujeres, socias de la Asociación de Producción Textil ASOTEX, con el fin de determinar si las mujeres empresarias y empoderadas, logran que sus trabajadores, se comportan efectivamente con sus industrias textiles y desarrollen un sentido de pertenencia e identidad para con la empresa.

Estas 17 *mipymes* son aquellas que participaron en la entrevista efectuada, las cuales, comparten la misma ubicación geográfica y enfoque empresarial (ver tabla # 37). Por consiguiente, para determinar el nivel de compromiso organizacional, se realizó un análisis de estadística descriptiva, en la cual, se efectuó el cálculo de la variable, y se suma cada una de las tres dimensiones que constituyen el Test de Compromiso Organizacional propuesto por Allen y Meyer, 2001 y modificado por Flores y Pujadas, 2018. Obtenido como resultado la puntuación global del nivel de compromiso organizacional, mismo que es interpretado con base en la escala de calificación propuesta (ver tabla # 3).

En la tabla # 24, se evidencia que, los 115 colaboradores analizados, en su mayoría demuestran un nivel de compromiso organizacional medio con un 53,9%, mientras que el 46,1% poseen un nivel bajo y ninguno de los encuestados demostró un nivel de compromiso organizacional alto, lo que significa que, a

pesar de que las socias dueñas de las *mipymes* posean un nivel de empoderamiento empresarial femenino alto, no logran que sus trabajadores desarrollen identidad, lealtad y pertenencia para con su empresa, lo cual, no es bueno para estas industrias textiles, puesto que el recurso humano es el motor clave dentro de las organizaciones y si ellos no, se sienten bien, seguros y satisfechos, ocasiona que las empresas, se vuelvan incompetentes y pierdan cuota de mercado.

Tabla 20. Calificación del nivel de compromiso organizacional

		<b>Compromiso organizacional</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Bajo	53	46,1	46,1	46,1
	Medio	62	53,9	53,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

El test de compromiso organizacional aplicado, no solo propone una escala de calificación para determinar el nivel total de compromiso, sino que, también, posee una escala de calificación para cada una de sus dimensiones que son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (ver tablas # 4, #5 y #6).

### **Compromiso afectivo**

En la tabla # 21, se evidencia que, el nivel de compromiso afectivo que posee la población analizada en su mayoría es bajo con un 51,3%, medio con el 48,7% y no existe ningún colaborador con un compromiso afectivo alto. Por lo que, se deduce que ningún trabajador tiene un apego emocional 100% eficiente con la empresa, puesto a que sus necesidades y expectativas no las sienten cubiertas.

Tabla 21. Calificación de la dimensión del compromiso afectivo.

<b>Compromiso afectivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Bajo	59	51,3	51,3	51,3
	Medio	56	48,7	48,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### Compromiso de continuidad

A diferencia del compromiso afectivo, el nivel de compromiso de continuidad en su mayoría es medio con un 81,7%, bajo con un 18,3% y no existe ningún colaborador que posea un nivel alto. Por consiguiente, se determina que la población analizada no posee un alto sentido de permanecer en las diferentes industrias textiles, lo cual, es un factor perjudicial para las *mipymes*, puesto que, si al colaborador, se le presenta otra oportunidad laboral, no la va a pesar dos veces a pesar del tiempo y esfuerzo invertido.

Tabla 22. Calificación de la dimensión del compromiso de continuidad.

<b>Compromiso de continuidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcent. acumulado
<b>Válido</b>	Bajo	21	18,3	18,3	18,3
	Medio	94	81,7	81,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### Compromiso normativo

En la tabla # 23, se evidencia que, el nivel de compromiso normativo en su mayoría es medio con un 67%, mientras que el 33% es bajo, por lo tanto, al no existir ningún colaborador que señale que posee un nivel alto de compromiso normativo, se deduce que, ninguno de los trabajadores siente apego, lealtad y sentido de obligación de trabajar eficientemente dentro de la organización.

Tabla 23. Calificación de la dimensión del compromiso normativo.

		<b>Compromiso normativo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcent. acumulado
<b>Válido</b>	Bajo	38	33,0	33,0	33,0
	Medio	77	67,0	67,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### 3.2. Análisis cualitativo

Con el fin de abarcar un análisis más profundo y relevante sobre el empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional, se empleó un instrumento de tipo cualitativo que es una guía de entrevista, la cual, se fundamenta y se relaciona con otros instrumentos de modalidad cualitativa propuestos por (Abad & Jaramillo, 2016; Miranda & Torres, 2018; Aimacaña & Tello, 2019; Rivas, 2017).

La guía de entrevista fue aplicada a 17 socias dueñas de diferentes *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX, las cuales, comparten similares características como, el mismo enfoque empresarial y ubicación geográfica, puesto a que estas industrias textiles están ubicadas en el mismo punto estratégico de comercialización y producción que es en el cantón de San Pedro de Pelileo, Barrio el Tambo Central. Los datos obtenidos de la presente guía de entrevista, fueron analizados mediante el programa Atlas Ti, el cual, permite organizar y procesar cantidades extensas de información en diferentes formatos digitales, que en este caso fueron audio, archivo en PDF, JPG y Word.

#### 3.2.1. Análisis en *Atlas.Ti*

Desde la perspectiva de Quinteros (2019) el programa Atlas Ti, es una herramienta diseñada por Thomas Murh, para la recopilación, tratamiento,

almacenamiento, procesamiento, análisis y sistematización de datos de tipo cualitativo, el cual, se basa en la teoría fundamental de los sociólogos Stauss y Glaser, que consiste en realizar métodos comparativos con el fin de codificar simultáneamente la información y desarrollar conceptos.

Para la aplicación del programa Atlas Ti es indispensable determinar elementos claves que faciliten el análisis cualitativo de la información como son los códigos y la familia de códigos, mismos que sirven de insumos para la creación de redes semánticas de la información. La familia de códigos son datos extraídos de la operacionalización de las variables (ver tabla # 11), mientras que los códigos representan aquellos fragmentos, conceptos o categorías de información claves para la investigación y que son tomados de los resultados de las entrevistas aplicadas. En la tabla # 24, se muestra la familia de códigos y los códigos utilizados para el análisis cualitativo de la presente investigación.

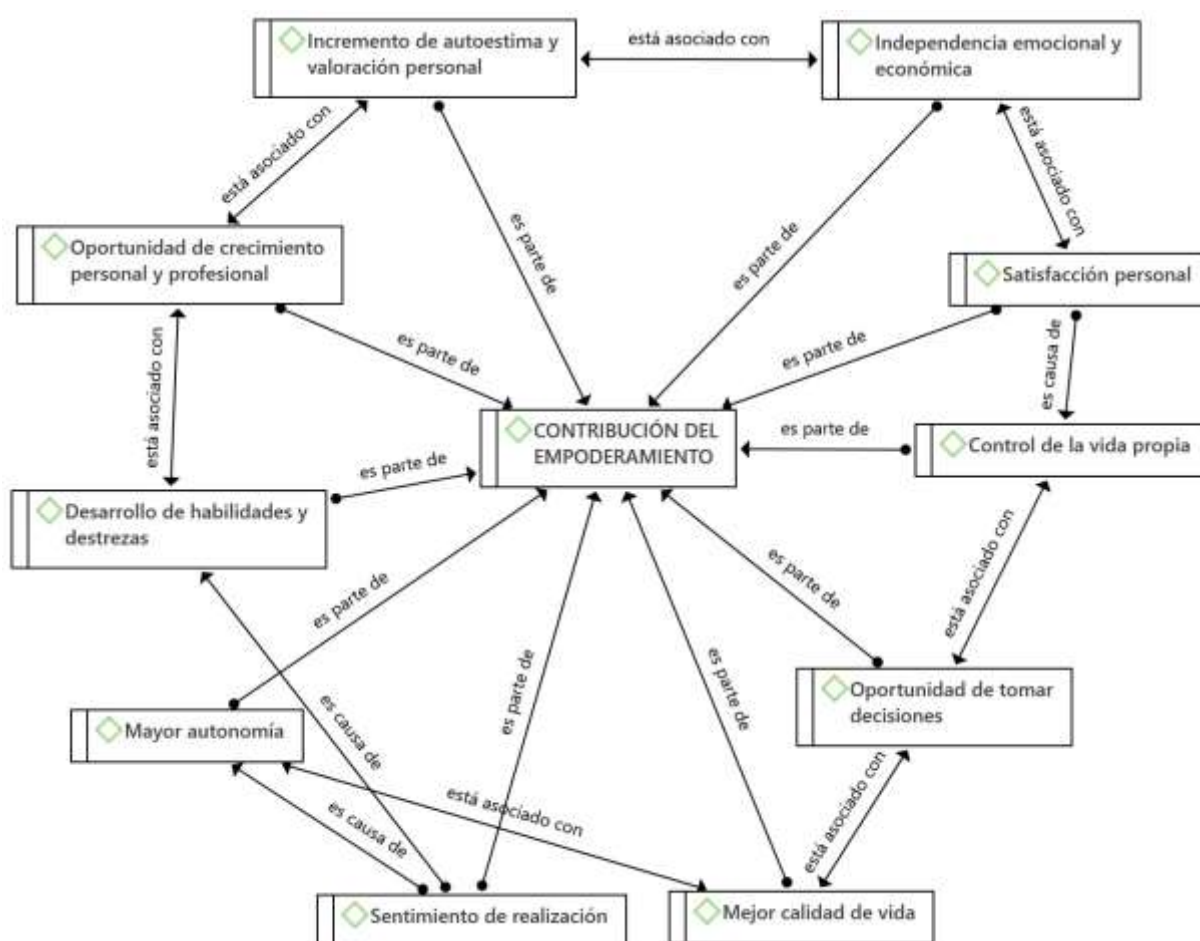
Tabla 24. Familia de códigos y códigos de las variables en estudio.

<b>Variables</b>	<b>Familia de códigos</b>	<b>Códigos</b>
Empoderamiento empresarial femenino	Significado	Sentimiento de realización Satisfacción personal Responsabilidad laboral
	Competencia	Automotivación y autoconfianza Capacidades personales efectivas Desarrollo de habilidades y destrezas
	Autodeterminación	Mayor autonomía Tomar decisiones libremente Desarrollo de la creatividad e iniciativa Exigir y hacer valer sus derechos Independencia emocional y económica Auto valorización
	Impacto	Control de la vida propia Mejor calidad de vida Libertad de expresión Incremento de autoestima y valoración personal
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Generación de vínculos emocionales Desarrollo de un sentido de pertenencia Sentimiento de felicidad
	Compromiso continuidad	de Oportunidad de crecimiento profesional y personal Satisfacción laboral Rendimiento del máximo potencial
	Compromiso normativo	Seguridad y bienestar en el trabajo Motivación y participación proactiva

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

Una vez identificada la familia de códigos y los códigos, se realiza una estructuración o creación de redes semánticas por cada ítem de la guía de entrevista, las cuales, reflejan la relación que existe entre las diferentes categorías y los criterios de fundamentación y opinión que sostienen la población en estudio con respecto a las variables de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional.

Figura 10. Red semántica del ítem 1 de la guía de entrevista.

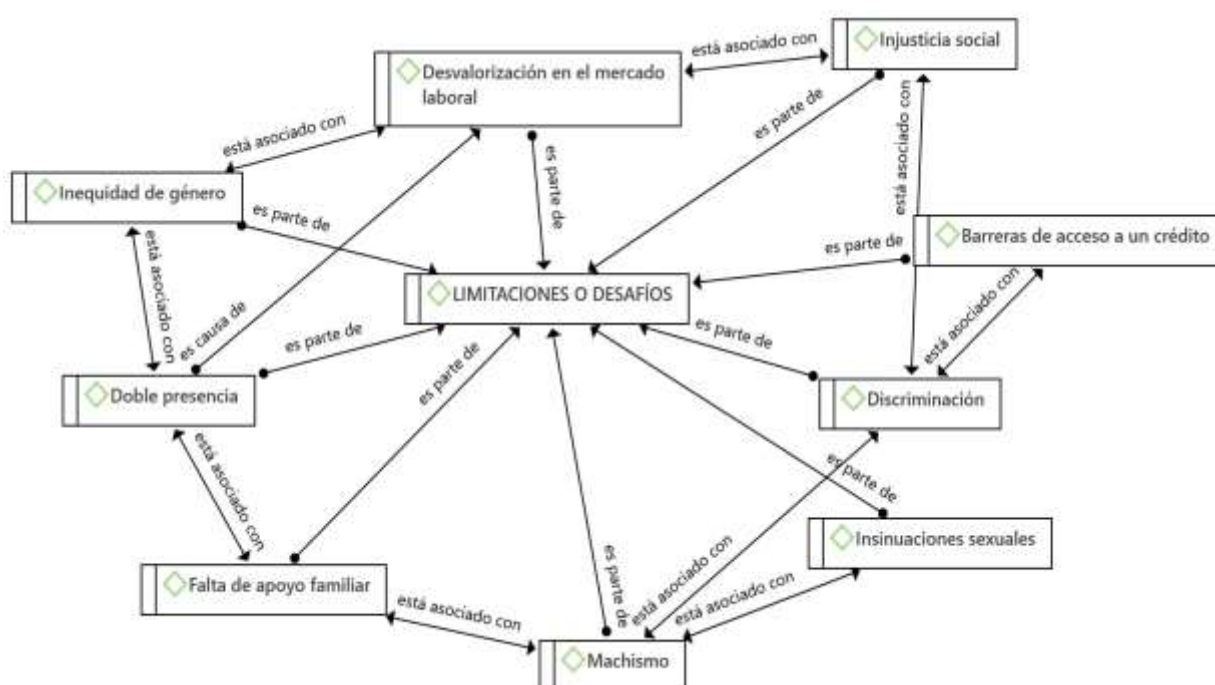


Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa Atlas Ti versión 9.

En la figura # 10, se evidencia el cruce de datos y codificación resultante del primer ítem de la guía de entrevista que es: a raíz de convertirse en mujer empresaria, ¿cómo ha contribuido el empoderamiento empresarial femenino en

su vida personal? por consiguiente, se denota que las relaciones semánticas de los códigos propuestos son de pertenencia, asociación y causa, debido a que, las principales contribuciones de empoderamiento son el control de la vida propia, mayor autonomía, oportunidad de tomar decisiones, el sentimiento de realización, la satisfacción personal, la mejor en la calidad de vida, la oportunidad de crecimiento profesional y personal, el incremento de autoestima y valoración personal, el desarrollo de habilidades y destrezas y la independencia emocional y económica.

Figura 11. Red semántica del ítem 2 de la guía de entrevista.

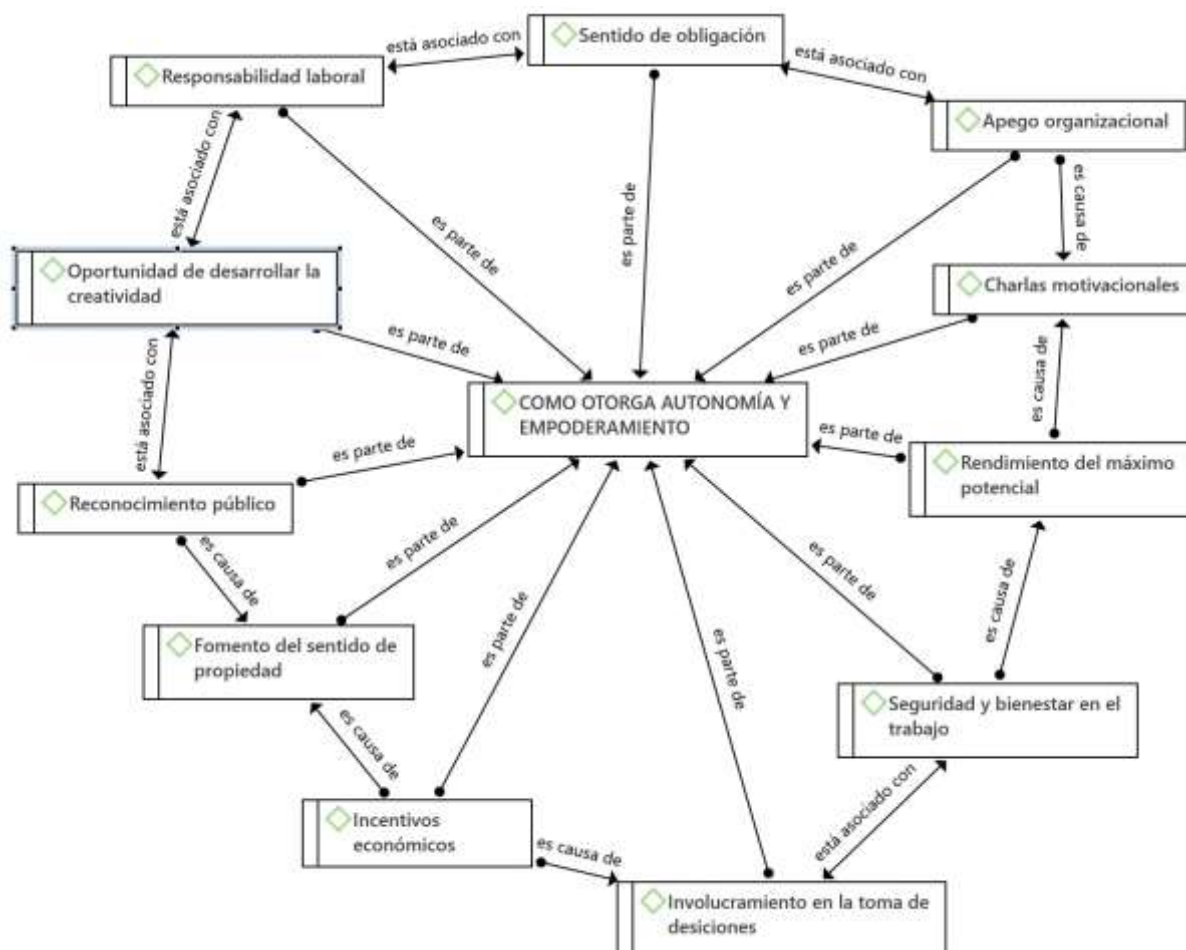


Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa Atlas Ti versión 9.

Con respecto a la figura # 11, se evidencia que las relaciones semánticas con respecto a las limitaciones y/o desafíos que ha tenido que afrontar la socia empresaria en el campo laboral son de asociación, pertenencia y causa. En consecuencia, se determina que entre las mayores limitaciones y desafíos que impiden un crecimiento y desarrollo eficiente del rol de la mujer empresaria son el machismo, la falta de apoyo familiar, la doble presencia, la injusticia social, la discriminación, las barreras de acceso a un crédito, la inequidad de género, la desvalorización en el mercado laboral y las insinuaciones sexuales. Todos estos factores generados por los estereotipos y prejuicios sociales que ocasionan una

desigualdad en la estructura social y condenan a la mujer empresaria, a la mujer trabajadora y la mujer luchadora a experimentar circunstancias negativas que detienen su crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal como profesional.

Figura 12. Red semántica del ítem 3 de la guía de entrevista.

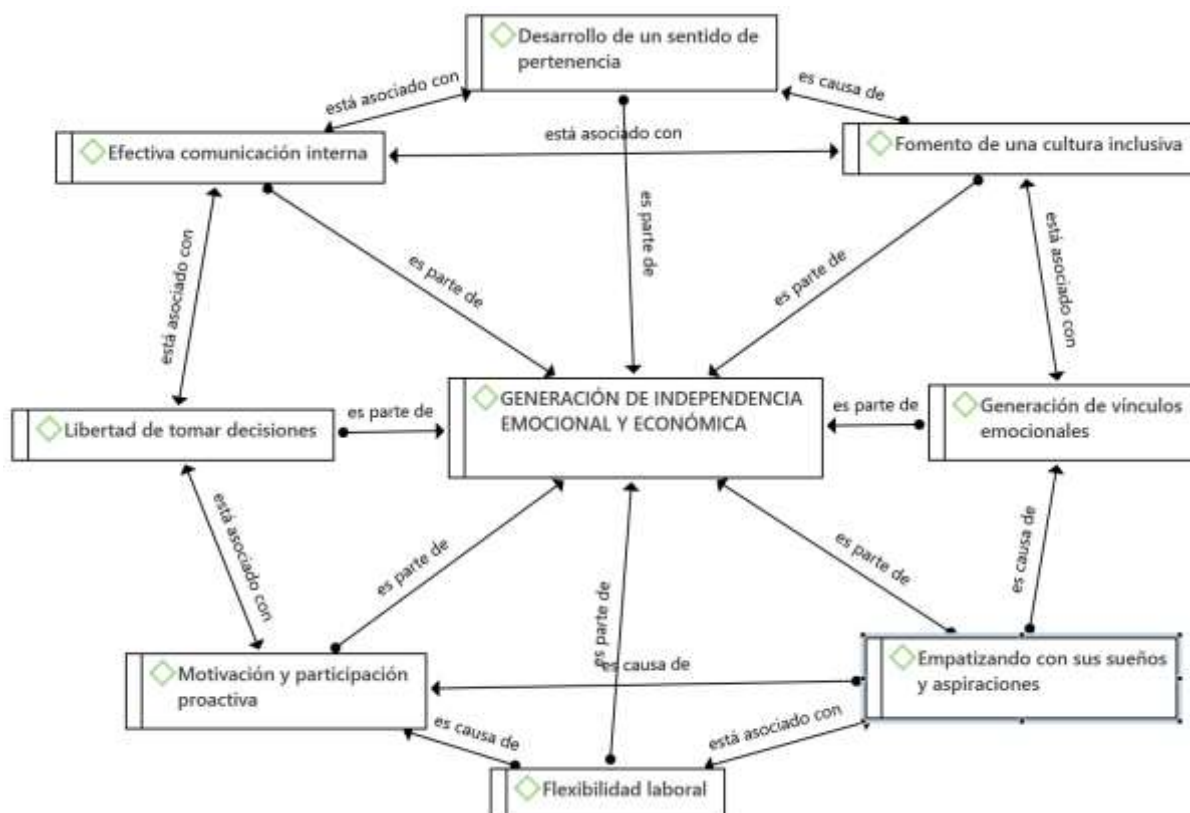


Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa Atlas Ti versión 9.

La forma en la que las socias dueñas de las diferentes *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX otorgan autonomía y empoderamiento a sus colaboradores para alcanzar los objetivos planteados son mediante incentivos económicos, charlas motivacionales, reconocimiento público, el involucramiento de sus trabajadores en la toma de decisiones, el fomento del sentido de propiedad, la oportunidad de desarrollar la creatividad, la seguridad y el bienestar brindado en el trabajo, la responsabilidad laboral, el fomento del sentido de obligación, el apego organizacional y el rendimiento del máximo potencial, como muestra la figura # 12. De igual forma, se evidencia que las

relaciones semánticas son de pertenencia, asociación y causa, puesto a que todos los factores mencionados, se encuentran relacionados y vinculados entre sí.

Figura 13. Red semántica del ítem 4 de la guía de entrevista.

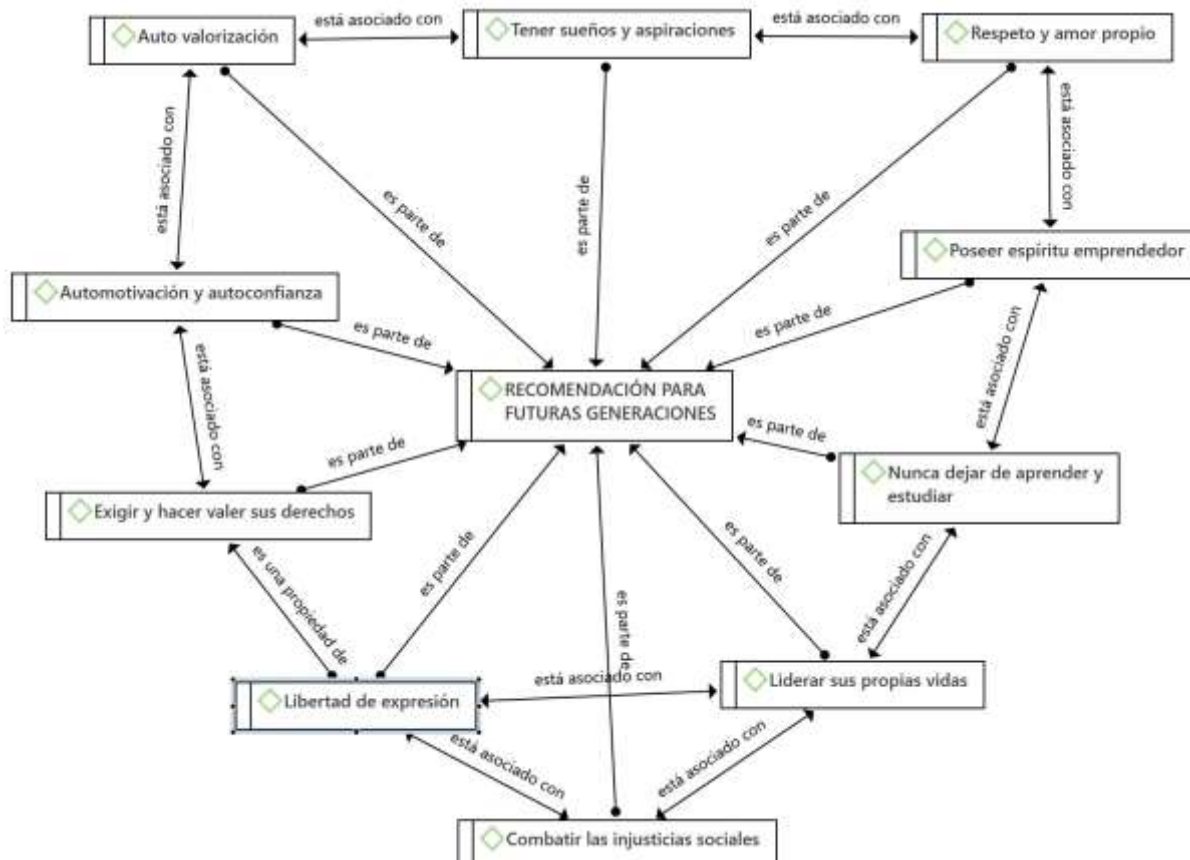


Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa Atlas Ti versión 9.

Por otro lado, las socias en estudio opinan que, la forma en que el compromiso organizacional ayuda a que las colaboradoras generen independencia emocional y económica es mediante la motivación y participación proactiva, el saber empatizar con sus sueños y aspiraciones personales y profesionales, el manejo de una efectiva comunicación interna, el fomento de una cultura inclusiva, la flexibilidad laboral, la libertad de tomar decisiones, la generación de vínculos emocionales y el desarrollo de un sentido de pertenencia. A tal modo que al desarrollar un grado de identidad y lealtad para con empresa, se vuelven más autónomas y autosuficientes que son factores que conducen a buscar dicha independencia y aprender a tomar sus propias decisiones. La figura # 13 refleja la relación semántica de pertenencia, asociación y causa que existe entre los datos

e información proporcionada por la población en estudio.

Figura 14. Red semántica del ítem 5 de la guía de entrevista.



Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa Atlas Ti versión 9.

En la figura # 14, se evidencia una relación semántica de pertenencia y asociación entre las diferentes recomendaciones que las socias empresarias y empoderadas les darían a aquellas niñas, futuras generaciones que sueñan en ser independientes y profesionales. Por lo tanto, entre las recomendaciones más repetitivas y relevantes están el poseer un espíritu emprendedor, tener automotivación, autoconfianza y auto valorización, nunca dejar de aprender y estudiar, aprender a liderar sus propias vidas, tener respeto, amor propio, sueños y aspiraciones, por las cuales, luchar y esforzarse día a día, combatir las injusticias sociales que impiden su progreso, exigir y hacer valer sus derechos y expresarse libremente, con el fin de que desde hoy empiecen a enfocarse en lo

que son, en lo que valen y en lo que quiere llegar hacer, para de esta forma, se conviertan en aquella generación que cambie la estructura social, elimine los prejuicios y desigualdades y forje un mejor mañana.

### **3.3. Análisis de correlación entre las variables**

El análisis correlacional entre las variables de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional, tiene como objetivo dar cumplimiento al objetivo específico tres de la presente investigación. Por consiguiente, para identificar la relación y asociación entre las variables en estudio, se utilizó la media aritmética de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los 115 colaboradores con relación al compromiso organizacional y en lo que respecta a los datos de la encuesta de empoderamiento empresarial femenino, se consideró únicamente la información cuantificable generada de las 17 socias, las cuales, participaron, también, en la aplicación de la entrevista.

Se tomó solamente los datos de las encuestas de las 17 socias y no de las 147 que fueron encuestadas, debido a dos razones principales, la primera es que para medir si existe o no correlación entre las variables, Caladino (2017) menciona que la población encuestada tiene asociación o relación entre ellas, por lo tanto, no se realiza correlaciones si las poblaciones no comparten nada en común y son indistintas, una de las otras y la segunda razón es debido a que los 115 colaboradores son personas que trabajan dentro de las 17 industrias textiles, de modo que, comparten una conexión, enlace o asociación con las mujeres líderes empresarias, puesto que trabajan para ellas por un bien común.

El tipo de correlación efectuada es de Pearson, debido a que Caladino (2017) sostiene que la presente correlación permite cruzar variables independientes de tipo numérico, por lo tanto, es ideal para la investigación, puesto a que tanto el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional son variables independientes, de modo que, no depende una de la otra y se analizan con base en dos test de tipo numérico con escalas del 1 al 5 en donde 1



	N	115	115	115	115	115	115	115	115	11
C. Normativo	Correlación de Pearson	,674**	,688**	1	,861**	,031	-,001	-,025		,108
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,744	,993	,788		,252
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	11
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,926**	,913**	,861**	1	,100	-,030	-,032		,075
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,287	,746	,732		,423
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	11
Significado	Correlación de Pearson	,127	,102	,031	,100	1	,327**	,137		-,063
	Sig. (bilateral)	,177	,277	,744	,287		,000	,098		,451
	N	115	115	115	115	147	147	147	147	14
Competencia	Correlación de Pearson	-,031	-,049	-,001	-,030	,327**	1	,104		,363**
	Sig. (bilateral)	,742	,604	,993	,746	,000		,212		,000
	N	115	115	115	115	147	147	147	147	14
Autodeterminación	Correlación de Pearson	-,011	-,055	-,025	-,032	,137	,104	1		-,051
	Sig. (bilateral)	,904	,562	,788	,732	,098	,212			,539
	N	115	115	115	115	147	147	147	147	14
Impacto	Correlación de Pearson	,063	,036	,108	,075	-,063	,363**	-,051		1
	Sig. (bilateral)	,501	,705	,252	,423	,451	,000	,539		
	N	115	115	115	115	147	147	147	147	14

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por el programa estadístico SPSS versión 22.

### **3.3.1. Comprobación de hipótesis**

Con base en el análisis de correlación efectuado, se determina que la hipótesis de investigación planteada es falsa, debido a que el empoderamiento empresarial femenino no, se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

### **3.4. Propuesta**

#### **3.4.1. Datos informativos**

##### **Tema de la propuesta**

Modelo estratégico administrativo de empoderamiento que incremente el nivel de compromiso organizacional.

##### **Descripción de la propuesta**

La propuesta del presente proyecto de investigación consiste en plantear un modelo estratégico administrativo que permita que las dueñas, socias de las *mipymes* en estudio a través de su alto nivel de empoderamiento empresarial femenino, logren incrementar el nivel de compromiso organizacional de sus empleados.

##### **Beneficiarios**

Los beneficiarios son todas aquellas mujeres empoderadas, dueñas de las diferentes *mipymes* que constituyen la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

##### **Ubicación**

Provincia: Guayas

Cantón: Durán

Dirección: Parroquia Eloy Alfaro, Solar 15 Mz-B Kilometro 31/2 Durán Boliche.

Figura 15. Ubicación geográfica de ASOTEX.



Fuente: Datos proporcionados por Google Maps.

### 3.4.2. Justificación

En el presente proyecto de investigación, se evidencia claramente que el nivel de empoderamiento empresarial femenino de las dueñas de las diferentes *mipymes* que conforman la Asociación de Producción Textil ASOTEX es alto; sin embargo, el nivel de compromiso organizacional de sus colaboradores es bajo y medio, de modo que, es primordial desarrollar un modelo estratégico administrativo de empoderamiento que impulsen a mejorar el nivel de compromiso organizacional, a tal punto que, las mujeres empresarias analizadas, cuenten con un recurso humano eficiente, competitivo y productivo, el cual, contribuya a encaminar su *mipyme* hacia el camino de la excelencia.

A juicio de Palominio (2019) las empresas que poseen empleados con un alto grado de compromiso organizacional aseguran su crecimiento y sostenibilidad, puesto a que, se vuelven altamente competitivas, eficientes y con muy buena reputación social. De modo que, los colaboradores siempre están predispuestos a contribuir, cooperar y cumplir con sus responsabilidades libre y voluntariamente, sin necesidad de obligación y/o supervisión constante.

Otro de los impactos importantes a lograr con el desarrollo del modelo estratégico administrativo de empoderamiento es, impulsar el desarrollo político y económico a nivel local, regional y nacional, puesto que, si la *mipymes* analizadas poseen empleados más comprometidos, estos automáticamente mejoran la matriz productiva y el desempeño organizacional, y demuestran confianza, autoestima,

lealtad e identificación para con la empresa.

De igual forma al desarrollar el presente modelo estratégico administrativo, se pretende demostrar que, las mujeres, también, son capaces, autosuficientes y cuentan con las habilidades necesarias para comprometer a sus empleados, hacer crecer sus negocios y contribuir a la actividad económica de un país, con el fin de que, las futuras generaciones las tomen de ejemplo, se conviertan en personas independientes y empoderadas, sin temor a los estereotipos o prejuicios sociales y empiecen hacer valer sus derechos.

### **3.4.3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Validar un modelo estratégico administrativo de empoderamiento para el incremento del nivel de compromiso organizacional de los empleados laborantes dentro de las *mipymes* analizadas.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar el propósito del modelo estratégico administrativo de empoderamiento para el incremento del nivel de compromiso organizacional.
- Detallar tácticas de cumplimiento del modelo estratégico administrativo de empoderamiento para el incremento del nivel de compromiso organizacional.
- Evaluar el modelo estratégico administrativo de empoderamiento para el incremento del nivel de compromiso organizacional por criterio de especialistas y beneficiarios.

### **3.4.4 Planteamiento del modelo estratégico**

#### **Corto plazo**

Táctica 1: Fomento de un liderazgo participativo.

Cuadro 1. Táctica 1 de corto plazo

<b>Táctica 1</b>	
<b>Propósito:</b>	Implicar a los colaboradores a tomar decisiones empresariales y participar activamente en el giro del negocio.
<b>Descripción:</b>	Las dueñas de las <i>mipymes</i> a través de la práctica de un liderazgo participativo, promueven que sus colaboradores sean más proactivos, participen en la toma de decisiones, fortalezcan los canales de comunicación y se sientan valorados e importantes dentro de sus empresas.
<b>Actividades:</b>	Evaluar qué tipo de liderazgo es el que practica actualmente. Reestructurarlo a uno más participativo. Delegar funciones a los colaboradores. Practicar la escucha activa. Incentivar a los empleados.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

Táctica 2: Verificación y difusión de la filosofía empresarial.

Cuadro 2. Táctica 2 de corto plazo

<b>Táctica 2</b>	
<b>Propósito:</b>	Revisar si dentro de las organizaciones existe claramente establecida la misión, visión, valores y política empresarial y lograr que su difusión, sea emitida efectivamente a todos los trabajadores.
<b>Descripción:</b>	Es primordial que los colaboradores, se identifiquen con la misión, visión, valores y política, para que así estos tengan una idea clara de que son y que es lo que se quiere llegar hacer en un futuro, empaticen y respeten las costumbres y tradiciones empresariales, contribuyan a mantener un buen clima laboral e identifiquen, cuales, son las correctas líneas de actuación que, se sigue.
<b>Actividades:</b>	Realizar un diagnóstico para conocer si la <i>mipyme</i> tiene claramente definida su filosofía empresarial y si los empleados están familiarizados con ella. En caso de que no cuenten con una filosofía empresarial definida establecer una acorde al giro del negocio. Implementar y socializar con todos los colaboradores la filosofía planteada mediante pancartas, sitios <i>web</i> institucionales o <i>spot</i> publicitarios.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

Táctica 3: Fomento de una cultura empresarial de empoderamiento

Cuadro 3. Táctica 3 de corto plazo

<b>Táctica 3</b>	
<b>Propósito:</b>	Generar en los colaboradores proactividad, predisposición y autodeterminación, componentes fundamentales de la cultura empresarial de empoderamiento.
<b>Descripción:</b>	Mediante esta cultura de empoderamiento los empleados, se convierten en personas más participativas, solidarias, empáticas y colaborativas, mismas que son capaces de tomar decisiones, buscar soluciones y proponer alternativas de mejora de manera libre y voluntaria, para generar así un ambiente laboral sano.

---

<b>Actividades:</b>	Mantener la transparencia. Crear equipos de trabajo participativos. Resolver los conflictos internos instantáneamente. Definir claramente lo que, se quiere alcanzar o cumplir en un tiempo determinado.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

#### Táctica 4: Alineación de las metas personales con las organizacionales

Cuadro 4. Táctica 4 de corto plazo

---

##### Táctica 4

---

<b>Propósito:</b>	Generar un sentido de pertenencia en los colaboradores con su empresa, para alinear las metas personales con las organizacionales.
<b>Descripción:</b>	Para que los objetivos empresariales tengan una buena acogida y sean cumplidos de manera eficiente, es importante vincular con los objetivos personales de sus colaboradores, para de esta forma crear un sentido de pertenencia y deseo de trabajar en las empresas.
<b>Actividades:</b>	Crear conexiones entre el propósito personal y el negocio. Asegurarse de involucrar al personal en todos los niveles empresariales. Realizar un diagnóstico para evaluar que esperan los colaboradores de la organización. Plantear los objetivos con base en ideas, sugerencias y opiniones de los empleados.
<b>Recursos:</b>	Involucrarles activamente en el planteamiento de los objetivos organizacionales. Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

#### Táctica 5: Práctica de una comunicación transparente y abierta

Cuadro 5. Táctica 5 de corto plazo

---

##### Táctica 5

---

<b>Propósito:</b>	Comunicar metas y expectativas claras.
<b>Descripción:</b>	Mediante una comunicación transparente y abierta, se evita que existan chismes o rumores dentro de las empresas, lo cual, origina que el clima laboral, se vuelva tenso y se deteriore a través del tiempo. Asimismo, es importante comunicar números y cifras reales para que de esta forma el colaborador tenga una perspectiva clara de las cosas que suceden dentro de la industria textil y no, se sienta excluido.

---

---

<b>Actividades:</b>	Establecer canales de comunicación directos y claros. Aclarar los rumores y chismes a tiempo. Dar seguimiento a los mensajes finales. Fomentar la empatía y el respeto entre los colaboradores.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

## Mediano plazo

Táctica 6: Creación de equipos de trabajo sólidos, competentes y productivos.

Cuadro 6. Táctica 6 de mediano plazo

---

<b>Táctica 6</b>	
<b>Propósito:</b>	Formar equipos de alto desempeño con aptitudes, habilidades y destrezas multifacéticas.
<b>Descripción:</b>	Dentro de las empresas es indispensable contar con equipos de trabajo sólidos, efectivos, competitivos y productivos, con conocimientos multifacéticos que les permitan entender a profundidad en cómo, se desarrolla el giro del negocio. Por lo tanto, es importante establecer equipos de trabajo conformados por colaboradores de distintas áreas, mismos que tienen la oportunidad de compartir conocimientos y aprender de la experiencia de su colega.
<b>Actividades:</b>	Identificar a los mejores talentos de cada área. Realizar un análisis minucioso de cuáles son las aptitudes, destrezas y capacidad que posee cada uno. Buscar la forma en como ellos interactúan entre sí. Establecer un propósito claro del equipo a formar.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

Táctica 7: Implementación de un sistema de reconocimientos y recompensas por los logros alcanzados de los colaboradores.

Cuadro 7. Táctica 7 de mediano plazo

---

<b>Táctica 7</b>	
------------------	--

---

---

<b>Propósito:</b>	Enaltecer al mejor talento y recompensar su esfuerzo y aporte valioso en la organización.
<b>Descripción:</b>	Es importante que las empresas posean un sistema de reconocimiento y recompensa, debido a que funciona como un incentivo y una motivación para que un empleado este predispuesto a rendir su 100%, ser más efectivo y competitivo en el desarrollo de sus funciones.
<b>Actividades:</b>	Identificar a los colaboradores con alto desempeño empresarial. Honrar públicamente su aporte valioso dentro de la organización. Otorgarle un incentivo económico en agradecimiento a su alto desempeño laboral. Publicar los logros alcanzados de los colaboradores.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

## Táctica 8: Retroalimentación critico- constructivista

Cuadro 8. Táctica 8 de mediano plazo

---

<b>Táctica 8</b>	
<b>Propósito:</b>	Elevar la moral y la confianza del colaborador, desde una retroalimentación critico- constructivista
<b>Descripción:</b>	Las retroalimentaciones critico- constructivas ayudan a que los colaboradores identifiquen sus errores y los corrijan a tiempo, sin caer en la misma equivocación dos veces, además, les ayuda a sentirse confiados, seguros, capaces y felices de trabajar para su empresa, debido a que está le impulsan cada día a mejorar constantemente.
<b>Actividades:</b>	Socializar los resultados de evaluaciones de desempeño. Mediante indicadores medir los resultados Dar seguimiento y control a cada proceso. Realizar retroalimentación periódicamente.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

## Largo plazo

### Táctica 9: Desarrollo de planes de carrera para los colaboradores

Cuadro 9. Táctica 9 de largo plazo

---

<b>Táctica 9</b>	
<b>Propósito:</b>	Potencializar el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la empresa.
<b>Descripción:</b>	El plan de carrera permite a los colaboradores tener la oportunidad de formarse y crecer a nivel profesional, debido a que les permiten adquirir

---

---

<b>Actividades:</b>	nuevas habilidades destrezas y capacidades que les impulsan a ser profesionales más competentes y leales con la organización. Identificar a los empleados más competentes y que ansían crecer en la empresa. Detallar las metas y aspiraciones de cada colaborador Definir las fortalezas y debilidades de los empleados Plantear objetivos claros Analizar cuáles son las tendencias de conocimientos o formación que anhelan cada trabajador
<b>Recursos:</b>	Definir claramente el perfil laboral que, se requiere en cada puesto de trabajo Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

## Táctica 10: Implementación de planes de innovación y desarrollo

Cuadro 10. Táctica 10 de largo plazo

---

<b>Táctica 10</b>	
<b>Propósito:</b>	Fomentar la creatividad y originalidad de cada colaborador con el implemento de planes de innovación y desarrollo
<b>Descripción:</b>	Los planes de innovación y desarrollo permiten que los empleados, se convierten en personas creativas, audaces y estratégicas, mismas que están a la vanguardia de las tendencias, gustos y preferencias del mercado, lo cual, impulsa a que ellos desarrollen nuevas ideas y conocimientos que contribuyen a incrementar su desarrollo profesional.
<b>Actividades:</b>	Promover la innovación y creatividad entre los empleados. Establecer un canal para ideas innovadoras. Premiar a las personas con ideas originales y creativas. Crear espacios para intercambiar ideas.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

## Táctica 11: Programas de fortalecimiento de la capacidad organizativa

Cuadro 11. Táctica 11 de largo plazo

---

<b>Táctica 11</b>	
<b>Propósito:</b>	Fortalecer las competencias en los trabajadores para el incremento de su capacidad organizativa.
<b>Descripción:</b>	Dentro de las organizaciones es primordial crear y establecer programas de fortalecimiento de capacidades organizativas, debido a que brinda a los colaboradores la oportunidad de prepararse y adquirir nuevas habilidades, destrezas y aptitudes, hasta convertirse en un empleado más competente y con mayor nivel de preparación académica, para generar así un sentimiento de gratitud y obligación de trabajar en la empresa por las oportunidades

---

---

<b>Actividades:</b>	brindadas. Establecer programas de fortalecimiento de la capacidad organizativa Realizar acompañamientos de coaching para potencializar sus conocimientos Crear equipos multidisciplinarios.
<b>Recursos:</b>	Humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

---

Elaborado por: Bonilla-Ganán, 2021.

### 3.4.5. Validación de la propuesta

La validación de la presente propuesta, se efectúa con base en la plantilla de validación por especialistas, otorgado por la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato (ver anexo #10). Por consiguiente, esta plantilla está constituida por dos partes, una es la plantilla de juicio para validación por especialistas, la cual, posee un objetivo general que es valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento, sus respectivas instrucciones y los criterios respectivos a puntuar.

Entre los criterios respectivos a puntuar se tiene la presentación, el formato, la aplicabilidad, la utilidad y la facilidad de entendimiento de la propuesta, así como, también, la concordancia entre actividades y necesidades y la escala de puntuación de los presentes criterios. Esta escala de puntuación contiene un rango de 1 a 6, en donde 1 representa el valor mínimo y 6 el valor máximo.

La segunda parte que constituye la plantilla de validación es un cuestionario de cumplimiento técnico, que de igual forma posee el objetivo general, las instrucciones y los ítems a evaluar como el nombre de la propuesta, el formato y ciertas afirmaciones como, si las tácticas, se adecuan a las características naturales y psicológicas de la población, si el planteamiento es claro si, se identifica el objetivo principal, si el diseño contiene los aspectos esenciales de la propuesta y si el contenido semántico del modelo estratégico administrativo de empoderamiento, se ajusta al beneficiario.

De cada uno de los ítems antes mencionados, se evalúa si la relevancia, pertinencia y lenguaje de los criterios cumple, es pertinente y se adecua o no con

el nivel de compromiso organizacional que, se estima incrementar a través de la propuesta. Finalmente, la planilla posee datos generales del profesional evaluador como nombre, cargo, tiempo de trabajo, grado académico y la institución, en la cual, labora. Es importante mencionar que la validación de la presente propuesta lo efectúan, tanto especialistas en el área de Psicología Organizacional o Gestión del Talento Humano como beneficiarios de la misma que posean un nivel académico de tercer nivel, puesto a que de esta manera la propuesta planteada, tiene mayor legitimidad, autenticidad y valoración para ser aceptada y aprobada eficientemente.

## CONCLUSIONES

- **La fundamentación** teórica del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional, sobre la base de lineamientos teóricos propuestos por diversos autores y se deduce que el empoderamiento empresarial femenino, es la clave para construir una sociedad justa e igualitaria, en el fomento del respeto hacia la mujer empresaria; mientras que, el compromiso organizacional incita a los colaboradores a desarrollar un grado de pertenencia y lealtad hacia la organización en la que laboran. Estas temáticas como pilares vitales de la presente investigación.
- **El diagnóstico** de la situación actual del nivel de empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en el grupo de investigación determinado, mediante una guía de entrevista e instrumentos cuantitativos propuestos por Spreitzer (1995, modificado por Goncalves, et al, 2014 y Allen y Meyer (2001, modificado por Flores & Pujadas, 2018), se evidenció que, el nivel de empoderamiento que poseen las socias, dueñas de las *mipymes* que conforman ASOTEX es alto, dada su entrega e inversión en recursos y tiempo a sus negocios; mientras que, el nivel de compromiso de sus colaboradores es bajo y medio, puesto a que, muchos de ellos únicamente laboran en las empresas por obligación o por percibir una remuneración económica, mas no sienten lealtad y satisfacción en su trabajo.
- **La realización del análisis** estadístico correlacional entre el empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional de la población estudiada, se evidenció que, el empoderamiento empresarial femenino de las socias en estudio no, se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de sus colaboradores; por lo tanto, se desestimó la hipótesis de investigación. Sobre esa base, se presenta, desde los criterios de la investigadora, una alternativa de fortalecimiento de estas variables en la población de estudio.

- El desarrollo de un modelo estratégico administrativo de empoderamiento para incrementar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores que laboran bajo el direccionamiento de las mujeres empoderadas, partícipes de la investigación, en vista de que, hoy en día el talento humano es la fuerza clave que conduce a una organización hacia el camino de la excelencia, razón por la cual, es importante velar por su bienestar y desarrollo. Este modelo estratégico consta de cinco tácticas de corto plazo, tres tácticas de mediano plazo y tres tácticas de largo plazo, para así cumplir el objetivo principal de la propuesta: validar un modelo estratégico administrativo de empoderamiento para el incremento del nivel de compromiso organizacional de los empleados laborantes dentro de las *mipymes* analizadas. La validación fue gestada por criterio de especialistas en el área de talento humano, con criterios académicos y profesionales; así también, del proceso de validación, participaron lideresas de ASOTEX, con criterios de funcional y beneficio para su gremio femenino y por supuesto para el personal de sus empresas.

## RECOMENDACIONES

- Ampliar el rango de estudio hacia nuevos lineamientos teóricos, con el fin de analizar las variables estudiadas en otros sectores productivos estratégicos y conocer si las brechas de injusticia y discriminación hacia el sexo femenino, se rompen y se abre paso a un nuevo mundo de igualdad y justicia social.
- Socializar y sensibilizar a las mujeres empoderadas estudiadas, sobre la importancia de mantener un alto nivel de compromiso organizacional en sus colaboradores, mediante el fortalecimiento de su independencia, participación y desarrollo de pertenencia y sentido propio hacia la organización, para crear economías más fuertes y consolidadas.
- Efectuar estudios comparativos con otras investigaciones realizadas a nivel latinoamericano y continental, referente a las variables estudiadas y determinar si la tendencia correlacional coincide con la planteada en el presente proyecto de investigación.
- A las mujeres lideresas, partícipes en la investigación, implementar y poner en práctica el modelo estratégico administrativo de empoderamiento planteado, así como también, con su ejemplo, promover el empoderamiento empresarial femenino en las futuras generaciones, para que éstas, se conviertan en actoras claves del cambio y construyan una nueva era próspera y sostenible, libre de estereotipos machistas que limitan la participación plena de la mujer en el campo laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abad, B. M., & Jaramillo, C. D. (2016). Evaluación de los factores que generan el compromiso de los colaboradores de la empresa Reciclar Incinero. *Dialnet*.
- Acevedo, N. N. (2017). La percepción social del liderazgo femenino en las organizaciones. *Redalyc*.
- Aimacaña, O. A., & Tello, R. M. (2017). Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una empresa mediana: caso industria Inplastico. *Dialnet*.
- Aimacaña, O. A., & Tello, R. M. (2019). Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en un amediana empresa: caso Industria Inplastico. *Redalyc*.
- Ajanuana, G. K., & Guerra, P. B. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del centro de salud de Arequipa. *Redalyc*.
- Alandette, Y. F. (2019). Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. *Scielo*.
- Asociación Nacional de Mujeres Ejecutivas . (2019). Índice de competitividad empresarial femenino en el mercado ecuatoriano. *Scielo*.
- ASOTEX. (03 de Febrero de 2015). Asociación de Producción Textil ASOTEX. *El Universo*.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2018). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Redalyc*.

- Ayala, B. C., & Bustamante, S. Á. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Opemip S.A. *Dialnet*.
- Azerrad, H. C. (2005). Grupos de edad en la Investigación Científica. *Revista Estomatológica*.
- Barrón, M. G. (2018). Empoderamiento de las mujeres emprendedoras. *Redalyc*.
- Bolaños Rueda, G. P., & Martínez Tarazona, D. F. (2019). Empoderamiento femenino en la municipalidad de Huaura. *Dialnet*.
- Bolaños, G. P. (2018). Empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras de la unidad de residuos sólidos de la municipalidad de Huaquillas. *Scielo*.
- Buñuelos, A. (2017). Test de validaciones para análisis estadísticos cuantitativos y escalas de medición. *Redalyc*.
- Burgos, V. D., & Vera, S. M. (2020). El rol de la mujer en las organizaciones: Caso de una empresa de productos de consumo masivo. *Scielo*.
- Caladino, A. (2017). Regresión lineal y correlación estadística. *Dialnet*.
- Dorcas, B. R. (2019). Empoderamiento de la Mujer en las Organizaciones Sociales de Base del Primer Nivel de los Clubes de Madres y Comedores populares- Salvador. *Scielo*.
- Espinoza, E. (2020). Métodos y técnicas de la recolección de la información. *Redalyc*.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*.
- Fernández, V. B. (2020). Factores incidentes en la mujer emprendedora. *Scielo*.

- Global Entrepreneurship Monitor. (2020). Empoderamiento y emprendimiento femenino en América Latina. *Scielo*.
- Godínez, R. I. (2019). Factores determinantes del empoderamiento femenino: Análisis en la municipalidad de Catarina. *Dialnet*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: 2014.
- Huamán, R. L. (2021). Marketing interno enfocado al compromiso organizacional en Agro Banco de San Ignacio. *Redalyc*.
- Marquisio, R. (2019). Positivist arguments in the Post-positivist Age. *Scopus*.
- Medina, A. (2021). El compromiso organizacional la clave para la eficacia organozacional. *Scielo*.
- Méndez, C. A. (2020). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores del parque arqueológico Eco. *Redalyc*.
- Mendoza, Y. (2018). Tipo de investigación y concepción positivista y postpositivista de ciencia en la construcción del pensamiento gerencial contemporáneo. *Scielo*.
- Miranda, C. W., & Torres, M. A. (2018). Propuesta de estrategias de Endomarketing para fortalecer el compromiso y lograr la fidelización de los colaboradores de la Contratista IP. *Redalyc*.
- Noriega, A. L. (2019). El empoderamiento empresarial femenino clave para erradicar la pobreza. *Scielo*.

- Orellana, L. D., & Sánchez, G. C. (2019). Técnicas de recolección de datos en investigaciones cualitativas y cuantitativas. *Revista de Investigación educativa*.
- Orgambídez, R. A., Moura, D., & Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*.
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2020). Las mujeres en el entorno laboral. *Scielo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Participación de la mujer en la gestión empresarial. *Scopus*.
- Ortega, I. C., & Rivas, M. J. (2017). Las bases de la ciencia: Positivismo y Postpositivismo. *Dialnet*.
- Ospina, R. M. (2020). El proceso de empoderamiento de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza. *Dialnet*.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población o estudio. *Scielo*.
- Padilla, F. M. (2019). Empoderamiento y resiliencia en mujeres privadas de su libertad en la penitenciaría de Trujillo. *Scielo*.
- Palominio, S. M. (2019). Compromiso organizacional: caso Hospital I Octavio de Mongrut. *Scielo*.
- Peña, J. A. (2020). Compromiso laboral de trabajadores de instituciones bancarias de Guatemala. *Scielo*.

- Perez, H. F., & Medina, F. P. (2019). Compromiso organizacional un factor determinante en las organizaciones. *Dialnet*.
- Quinteros, J. (2019). Atlas Ti para el análisis de datos cualitativos. *Dialnet*.
- Quispe, R. M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laborañ de los transportistas de Chanka Andahuaylas. *Dialnet*.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Scielo*.
- Ramos, G. C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia América*.
- Rivas, M. G. (2017). Propuesta de Endomarketing como estrategia para fortalecer el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Confecciones de la Fundación Acción Solidaria. *Dialnet*.
- Rivera, D. J., Mamani, C. G., & Soto, R. E. (2020). Validation of the "EP" psychological empowerment instrument in workers at the Atento call center company, Lima, 2020. *Scielo*.
- Rodriguez, H. R. (2017). Fun damentos de empowerment en la toma de desiciones de las mipymes del sector manufactura del sur de Perú . *Dialnet*.
- Rojas, C. M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redalyc*.
- Romo, A. A. (2021). Elementos claves que afectan el compromiso laboral en las organizaciones. *Dialnet*.
- Rondón, E. J. (2018). Conocimiento Científico en la Investigación Postpositivista del Siglo XXI: De lo Externo a lo Interno del Ser. *Dialnet*.

- Sabino, R. D. (2018). Empoderamiento de la Mujer en las Organizaciones Sociales del Distrito de Villa el Salvador. *Dialnet*.
- Sánchez, B. m. (2020). Análisis del emprendimiento y empoderamiento de la mujer: Caso Kutiqiru. *Dialnet*.
- Solórzano, N. (2019). Validación y procesamiento de la información. *Redalyc*.
- Suarez, B. I., & Criollo, M. L. (2020). Compromiso organizacional, una mirada a los sentimientos, emociones y sentido de pertenencia de los colaboradores. *Redalyc*.
- Terrones, V. A. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa transportista Movil Tours de Chachapoyas. *Redalyc*.
- Trujillo, L. J. (2019). Empoderamiento en mujeres emprendedoras y generación de ingresos familiares según Global Entrepreneurship Monitor 2015-2017. *Scielo*.
- Vilcarromero, M. N., Aliaga, B. K., Burgos, V. S., & Álvarez, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*.
- Yauli, V. G., & Valverde, G. E. (2019). El compromiso organizacional presente en las industrias de cuero. *Redalyc*.

## ANEXOS

### Anexo 1. Muestra segmentada para aplicar la guía de entrevista.

Nombre de la empresa	Socia	Actividad	Ubicación
Furia Jeans	Paguay Tierra Lidia María	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Sandra Fashion	Rodríguez Oñate Sandra Germania	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Masters	Tarapé Yépez Sandra Elizabeth	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Mónica	Oñate Tuca Mónica Patricia	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Acosta	Acosta Arias Germania Gisela	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Bragons	Oñate Pérez Ángel María	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Cavan	Quinga Vargas Norma Narcisa	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Gladys	Días Collaguazo Gladys Yolanda	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Creamoda	Vinuesa Vinueza Blanca Yolanda	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Gladtextil	Piapanta Tonato Gladys Carmela	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Confecciones Sports	Témemela Pilapanta Sabrina Lissette	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Jadié Jean	Llerena Gómez Jadira Montserrat	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Gómez Jeans	Gómez Herrera Diana Elizabeth	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Ligia Conf.	Castillo Congacha Ligia Marilú	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Taurus Jeans	Caucana Ocaña Ruth Natalia	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
De Jean	Llerena Acosta Wilma Beatriz	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central
Montana Creaciones	Chango Toapanta Marcia Isabel	Producción Comercialización	y Barrio el Tambo Central

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

## Anexo 2. Muestra para aplicar el Test de Compromiso Organizacional

Nombre de la empresa	N° de colaboradores H.	N° de colaboradoras M.	Total
Furia Jeans	3	6	9
Sandra Fashion	4	5	9
Confecciones Masters	7	4	11
Confecciones Mónica	3	9	12
Confecciones Acosta	6	3	9
Bravons	3	4	7
Confecciones Cavan	7	4	11
Confecciones Gladys	4	5	9
Creamoda	4	7	11
Gladtextil	4	6	10
Confecciones Sports	9	3	12
Jadié Jean	5	4	9
Gómez Jeans	6	4	10
Ligia Conf.	4	3	7
Taurus Jeans	6	2	8
De Jean	5	4	9
Montana Creaciones	4	6	10
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>79</b>	<b>163</b>

Fuente: elaboración propia, datos proporcionados por la Asociación de Producción Textil ASOTEX.

### Anexo 3. Ítems del Test de Empowerment.

Dimensión	Descripción	Ítems
Significado	Es un valor intrínseco en donde la empresaria alinea los objetivos empresariales con sus metas personales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajo que realizó en esta organización es muy importante para mí.</li> <li>2. Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.</li> <li>3. Cuido lo que hago en mi trabajo.</li> <li>4. El trabajo que hago tiene significado e importancia especial para mí.</li> </ol>
Competencia	Hace referencia a la confianza y autoeficacia que posee la empresaria para desempeñar sus actividades empresariales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Confió en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.</li> <li>6. Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.</li> <li>7. Confió en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.</li> <li>8. He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.</li> </ol>
Autodeterminación	Es la autonomía que posee la empresaria para realizar sus funciones y decidir libremente el rumbo a seguir.	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.</li> <li>10. Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo.</li> <li>11. Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.</li> <li>12. Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.</li> </ol>
Impacto	Mide la intensidad con la que la empresaria influye directamente en la estrategia empresarial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo.</li> <li>14. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo.</li> <li>15. Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo.</li> <li>16. Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo.</li> </ol>

Fuente: elaboración propia tomado del Test de Empowerment de Spreitzer, 1995.

#### Anexo 4. Ítems del Test de Compromiso Organizacional.

Dimensión	Descripción	Ítems
Componente afectivo	Es el apego emocional e identificación que tiene un colaborador para con la empresa y su filosofía empresarial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.</li> <li>2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.</li> <li>3. No tengo un fuerte sentido de pertenecía con esta organización.</li> <li>4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.</li> <li>5. No me siento como parte de la familia en esta organización.</li> <li>6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.</li> </ol>
Componente de continuidad	Hace referencia al sentimiento de permanecer en la organización porque siente que tiene obligación a quedarse porque ha invertido tiempo y esfuerzo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.</li> <li>8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.</li> <li>9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.</li> <li>10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.</li> <li>11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.</li> <li>12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.</li> </ol>
Componente normativo	Está relacionado con la lealtad y apego que siente un colaborador de permanecer en la empresa para cumplir con sus obligaciones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.</li> <li>14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.</li> <li>15. Me siento culpable si dejo mi organización ahora.</li> <li>16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.</li> <li>17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.</li> <li>18. Siento que le debo mucho a esta organización.</li> </ol>

Fuente: elaboración propia tomado del test de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, 2001.

## Anexo 5. Test cuantitativo de *Empowerment* propuesto por Gretchen Spreitzer (1995)



### PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO COORDINACIÓN DE POSGRADOS

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A LAS SOCIAS DUEÑAS DE LAS MIPYMES QUE CONFORMAN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

#### **CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT PROPUESTO POT SPREITZER (1995)**

**Objetivo general:** Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.

**Objetivo específico:** Diagnosticar la situación actual del nivel de empoderamiento empresarial femenino que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX.

**Objetivo del instrumento:** Medir el grado de empoderamiento que poseen las mujeres empresarias en estudio.

**Instrucciones:** La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas con 5 opciones de respuesta. Marque con una (X) la que usted considere que define más su trabajo cotidiano.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

EDAD	18-40		41-65		55-99	

FORMACIÓN ACADÉMICA	PRIMARIA		SECUNDARIA		TERCER NIVEL		CUARTO NIVEL	

### Cuestionario:

FACTORES DE EMPODERAMIENTO		1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizó en esta organización es muy importante para mí.					
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.					
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.					
4	El trabajo que hago tiene significado e importancia especial para mí.					
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.					
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.					
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.					
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.					
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.					
10	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo.					
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.					
12	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.					
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo.					
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo.					
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo.					
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo.					

**Muchas gracias por su colaboración**

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Maritza Brigitte Bonilla Ganán ADAPTACIÓN	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	Sep./2021

**Anexo 6. Test cuantitativo de Compromiso Organizacional propuesto por Allen y Meyer (2001)**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDO A LOS COLABORADORES QUE LABORAN EN LAS MIPYMES DIRIGIDAS POR MUJERES, MISMAS QUE CONFORMAN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER J Y ALLEN C. (2001) Y MODIFICADO POR FLORES Y PUJADAS (2018)**

**Objetivo general:** Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.

**Objetivo específico:** Diagnosticar la situación actual del nivel de compromiso organizacional que poseen los colaboradores de las *mipymes* dirigidas por mujeres.

**Objetivo del instrumento:** Medir el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados que laboran en las *mipymes* en estudio.

**Instrucciones:** La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas con 5 opciones de respuesta. Marque con una (X) la que usted considere que define más su trabajo cotidiano:

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

<b>SEXO</b>	M		F	
-------------	---	--	---	--

<b>EDAD</b>	18-40		41-65		55-99	
-------------	-------	--	-------	--	-------	--

<b>FORMACIÓN ACADEMICA</b>	PRIMARIA	SECUNDARIA	TERCER NIVEL	CUARTO NIVEL

**Cuestionario:**

<b>FACTORES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenecía con esta organización.					
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5	No me siento como parte de la familia en esta organización.					
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.					
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
15	Me siento culpable si dejo mi organización ahora.					
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho a esta organización.					

**Muchas gracias por su colaboración**

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Fecha</b>
----------------------	---------------------	--------------

Maritza ADAPTACIÓN	Brigitte Bonilla	Ganán	Mg. Eleonor Pardo paredes	Virginia	Sep./2021
-----------------------	---------------------	-------	------------------------------	----------	-----------

**Anexo 7. Guía de entrevista de empoderamiento y compromiso organizacional propuestas por (Abad & Jaramillo, 2016; Miranda & Torres, 2018; Aimacaña & Tello, 2019; Rivas, 2017).**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

APLICACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS 17 SOCIAS DUEÑAS DE LAS MIPYMES QUE CONFORMAN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX Y QUE COMPARTEN LAS MISMAS CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS Y DE ENFOQUE DE NEGOCIO, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Objetivo general:** Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las *mipymes* que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.

**Objetivo del instrumento:** Diagnosticar la situación actual de como el empoderamiento femenino que poseen las socias en estudio, contribuye a incrementar el compromiso de sus colaboradores.

**Instrucciones:** La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación.

**Ítems de evaluación**

- A raíz de convertirse en mujer empresaria, ¿Cómo ha contribuido el empoderamiento empresarial femenino en su vida personal?
- ¿Para usted, cuáles han sido las mayores limitaciones y/o desafíos que ha tenido que afrontar como mujer empresaria? Por ejemplo: los conflictos familia-trabajo, la inequidad de género y la desigualdad de oportunidades laborales.
- ¿De qué manera usted, otorga autonomía y empoderamiento a sus colaboradoras, para alcanzar los objetivos planteados?
- En su opinión, ¿Cómo el compromiso laboral ayuda a que sus colaboradoras generen sus propios ingresos económicos?

- Como mujer empoderada y empresaria ¿Cuál es la recomendación que le daría a aquellas niñas, futuras generaciones que sueñan en ser independientes y profesionales?

## Anexo 8. Validación por expertos de los Test Cuantitativos

### Test de Empowerment



### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Empowerment propuesto por Spreitzer (1995).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple, si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		No se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems.

#### Observaciones:

El cuestionario de empoderamiento propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

#### Área de formación profesional del/a evaluador/a:

- Nombre: Grace Marisol Lescano Solis
- Empresa: Consultora Maldonado & Asociados
- Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.
- Tiempo dentro del cargo: 2 años
- Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.

*Grace Maldonado*



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Empowerment propuesto por Spreitzer (1995).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los items. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		-	<i>Ejemplo</i>	X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		

**Observaciones:**

El cuestionario de empoderamiento propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: Aitor Larzabal Fernández.
- Empresa: PUCE Sede Ambato
- Cargo que ocupa: Docente investigador.
- Tiempo dentro del cargo: 7 años
- Último grado académico alcanzado: Máster en Investigación en Psicología.

Ced.1803435435



## ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Empowerment propuesto por Spreitzer (1995).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		-	<i>Ejemplo</i>	X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		

**Observaciones:**

El cuestionario de empoderamiento propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martínez
- Empresa:
- Cargo que ocupa:
- Tiempo dentro del cargo:
- Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano.

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL**
**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Empowerment propuesto por Spreitzer (1995).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		-	<i>Ejemplo</i>	X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		

**Observaciones:**

El cuestionario de empoderamiento propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: María Dolores Guamán Guevara
- Empresa: Universidad Técnica de Ambato
- Cargo que ocupa: Docente.
- Tiempo dentro del cargo: 7 años.
- Último grado académico alcanzado: Magister en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional.



Escuela de Psicología  
 MARIA DOLORES  
 GUAMAN GUEVARA

## Anexo 9: Test de Compromiso Organizacional



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J y Allen C. (2001) y modificado por Flores y Pujadas (2018).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		X		X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		No se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems.

#### Observaciones:

El cuestionario de compromiso organizacional propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

#### Área de formación profesional del/a evaluador/a:

- Nombre: Grace Marisol Lescano Solis
- Empresa: Consultora Maldonado & Asociados
- Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.
- Tiempo dentro del cargo: 2 años
- Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.

*Grace Maldonado*

Ced.1803435435

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J y Allen C. (2001) y modificado por Flores y Pujadas (2018).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		X		X		
-	<i>Ejemplo</i>					
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		

**Observaciones:**

El cuestionario de compromiso organizacional propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: Aitor Larzabal Fernández
- Empresa: PUCE Sede Ambato
- Cargo que ocupa: Docente investigador.
- Tiempo dentro del cargo: 7 años
- Último grado académico alcanzado: Máster en Investigación en Psicología.



Ced.1803435435



## ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J y Allen C. (2001) y modificado por Flores y Pujadas (2018).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		-	<i>Ejemplo</i>	X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		No se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems.

**Observaciones:**

El cuestionario de compromiso organizacional propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martínez
- Empresa:
- Cargo que ocupa:
- Tiempo dentro del cargo:
- Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano.



## ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test que mide el Compromiso Organizacional propuesto por Meyer J y Allen C. (2001) y modificado por Flores y Pujadas (2018).

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
		-	<i>Ejemplo</i>	X		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	x		x		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	x		x		
8	El planteamiento tiene calidad científica	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	x		x		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x		
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	x		x		

**Observaciones:**

El cuestionario de compromiso organizacional propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

- Nombre: Maria Dolores Guamán Guevara
- Empresa: Universidad Técnica de Ambato
- Cargo que ocupa: Docente.
- Tiempo dentro del cargo: 7 años
- Último grado académico alcanzado: Magister en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional.



Nombre: MARI DOLORES  
GUAMAN GUEVARA

## Anexo 10. Validación por expertos de la guía de entrevista



COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista para analizar el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX**, que es parte del proyecto de investigación **El empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional: caso Asociación de Producción Textil Asotex**, desarrollado por Maritza Brigitte Bonilla Ganán, estudiante de posgrado en la maestría de Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las mipymes que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

#### Plantilla juicio para validación por especialistas

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ANALIZAR EL NIVEL DE EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL QUE POSEEN LAS SOCIAS PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX.  [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

El instrumento guía de entrevista propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Grace Marisol Lescano Solis

Empresa: Consultora Maldonado & Asociados

Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.

*Grace Marisol Lescano Solis*

Ced.1803435435



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista para analizar el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX**, que es parte del proyecto de investigación **El empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional: caso Asociación de Producción Textil Asotex**, desarrollado por Maritza Brigitte Bonilla Ganán, estudiante de posgrado en la maestría de Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las mipymes que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ANALIZAR EL NIVEL DE EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL QUE POSEEN LAS SOCIAS PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX.  [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad]	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

El instrumento guía de entrevista propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí es pertinente	No es pertinente	Sí es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Aitor Larzabal Fernández

Empresa: PUCE Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente investigador.

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Máster en Investigación en Psicología.

Ced.1803435435



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista para analizar el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX**, que es parte del proyecto de investigación **El empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional: caso Asociación de Producción Textil Asotex**, desarrollado por Maritza Brigitte Bonilla Ganán, estudiante de posgrado en la maestría de Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las mipymes que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ANALIZAR EL NIVEL DE EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL QUE POSEEN LAS SOCIAS PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX.  [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

El instrumento guía de entrevista propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martínez

Empresa:

Cargo que ocupa:

Tiempo dentro del cargo:

Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano.

Ced.1803435435



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista para analizar el nivel de empoderamiento empresarial femenino y compromiso organizacional que poseen las socias pertenecientes a la asociación de producción textil ASOTEX**, que es parte del proyecto de investigación **El empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional: caso Asociación de Producción Textil Asotex**, desarrollado por Maritza Brigitte Bonilla Ganán, estudiante de posgrado en la maestría de Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Analizar la relación del empoderamiento empresarial femenino y el compromiso organizacional en las mipymes que conforman la asociación de producción textil ASOTEX en el año 2021.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ANALIZAR EL NIVEL DE EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL FEMENINO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL QUE POSEEN LAS SOCIAS PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL ASOTEX.  [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

**Comentario:**

El instrumento guía de entrevista propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: María Dolores Guamán Guevara

Empresa: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: Docente.

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Magíster en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional.



Ced.1803435435

## Anexo 11. Validación de la propuesta



### COORDINACIÓN DE POSGRADOS MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

#### Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Aitor Larzabal Fernández

Empresa: PUCE Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente Investigador Titular Auxiliar

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Máster Universitario en Investigación en Psicología

1804595104



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Grace Marisol Lescano Solis.

Institución: Consultora Maldonados & Asociados.

Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.

*Grace Maldonados*

Céd. N 1803435435



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

#### Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Coordinador de Posgrado de la Escuela de Psicología. Docente tiempo completo.

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Último grado académico alcanzado: Master of Arts (Psicología Industrial)

*Gonzalo Pazmay*

Gonzalo Pazmay M.A.  
CI. 1801564418



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martinez \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_

Tiempo dentro del cargo: \_\_\_\_\_

Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano \_\_\_\_\_

1804595104



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Viviana Aracely Tacoamán Yauli

Empresa: Confecciones Vivis

Cargo que ocupa: Gerente general/ Dueña

Tiempo dentro del cargo: 11 años

Último grado académico alcanzado: Tercer nivel en carrera Administrativa.

  
 1805411608



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Bertha Leticia Oñate Pimbo

Empresa: Betty Jean

Cargo que ocupa: Gerente Propietaria

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Último grado académico alcanzado: Ingeniera en Administración de Empresas.

  
 1860045632



**COORDINACIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN  
EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico administrativo de empoderamiento.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del modelo estratégico administrativo	X		X		X		
2	El formato para el modelo estratégico	X		X		X		
3	Número de tácticas planteadas	X		X		X		
4	El modelo estratégico se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal del modelo estratégico	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el modelo estratégico	X		X		X		
10	El contenido semántico del modelo estratégico se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Adriana Suarez Pazmiño

Empresa: Adri Fashion

Cargo que ocupa: Directora General

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: Licenciada en Empresas

  
 180495303

Anexo 12. Evidencia fotográfica del trabajo de campo





