

Título del trabajo:

“Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil”

Autoras:

Eleonor Virginia Pardo-Paredes. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. epardo@pucesa.edu.ec

María Dolores Guamán-Guevara. Universidad Técnica de Ambato. md.guaman@uta.edu.ec

Dayamy Lima-Rojas. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. dlima@pucesa.edu.ec

Julia del Rosario Paredes-Villacís. CEDEMPRESARIAL. jpindoamerica@gmail.com

Área del conocimiento:

Aportes de la investigación en psicología (III. Seminario-Taller Avances en Psicología y VII Congreso Ecuatoriano de Psicoterapia)

Resumen:

Con el deseo de aportar al sector de la confección textil, importante en la producción industrial de la región, se estudia el perfil del liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional. Este planteamiento anhela responder la interrogante ¿Cómo influye el liderazgo femenino empresarial en el compromiso organizacional del sector de confección textil? El presente estudio pretende impactar positivamente en el manejo del concepto equidad social y de género, apuesta que también se coyuntura con los Objetivos Nacionales de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Con una metodología cuali-cuantitativa (estudio fenomenológico de aproximación fenomenológica empírica, alcance descriptivo-correlacional, de corte transversal, un diseño no experimental) se utilizaron instrumentos cuantitativos: test de liderazgo situacional (Hersey & Blanchard, 1974), test de percepción de liderazgo (Mellado-Ruiz, 2005), test de compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1997) e instrumentos cualitativos: Guía de entrevista sobre liderazgo femenino empresarial (Bucarey & López, 2016; Contreras, Pedraza & Mejía, 2012; Batista & Bermúdez, 2009 y Gómez, 2006) y la guía de entrevista sobre compromiso organizacional (Claure-Rocha & Böhrt-Pelaez, 2004 y Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán, 1999) debidamente validados. El procesamiento de los datos fue con SPSS (cuantitativo) y Atlas.ti (cualitativo). La investigación ha sido validada por especialistas en el área de la gestión del talento humano y equidad social y de género, a través de lista de cotejo. La selección de los especialistas fue por Delphi. La investigación fue ejecutada en una población de once empresarias y sus 46 colaboradores de la Asociación de Confeccionistas Textiles de Tungurahua (ACONTEX), determinados con un muestreo no probabilístico intencional.

Palabras clave: Liderazgo femenino empresarial, Compromiso organizacional, Gestión de Talento Humano, Confección textil.

Theme: Female business leadership and organizational commitment in the textile manufacturing sector

Abstract:

With the desire to contribute to the textile manufacturing sector, important in the industrial production of the region, we study the profile of female business leadership and organizational commitment. This approach aims to answer the question: How does female entrepreneurial leadership influence the organizational commitment of the garment sector? The present study aims to positively impact on the management of the concept of social and gender equity, a bet that also coincides with the National Development Goals and the Sustainable Development Goals. With a qualitative-quantitative methodology (phenomenological study of empirical phenomenological approach, descriptive-correlational scope, cross-section, non-experimental design), quantitative instruments were used: situational leadership test (Hersey & Blanchard, 1974), leadership perception test (Mellado-Ruiz, 2005), organizational commitment test (Meyer & Allen, 1997) and qualitative instruments: Interview guide on female business leadership (Bucarey & López, 2016; Contreras, Pedraza & Mejía, 2012; Batista & Bermúdez, 2009 and Gómez, 2006) and the interview guide on organizational commitment (Claure-Rocha & Böhrh-Pelaez, 2004 and Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán, 1999) duly validated. The processing of the data was with SPSS (quantitative) and Atlas.ti (qualitative). The research has been validated by specialists in the area of human talent management and social and gender equity, through a checklist. The selection of specialists was by Delphi. The research was carried out in a population of eleven businesswomen and their 46 collaborators of the Textile Confederation Association of Tungurahua (ACONTEX), determined with a non-probabilistic sampling intention.

Keywords: Female Business Leadership, Organizational Commitment, Human Talent Management, Textile Manufacturing.

Introducción:

El estudio del perfil del liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil es el sentido del presente trabajo de investigación, que decanta de la interrogante mayor ¿Cómo influye el liderazgo femenino empresarial en el compromiso organizacional del sector de confección textil? (anexo 1). Para dicha investigación, se ha contado con la colaboración de las empresas agremiadas a la Asociación de Confeccionistas Textiles de Tungurahua - ACONTEX en su segmento de empresas dirigidas por lideresas, empresarias mujeres. Este segmento empresarial pertenece al grupo de industrias manufactureras de fabricación de productos textiles y fabricación de prendas de vestir, contemplado en la sección C, divisiones 13 y 14 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU; información desde la Organización de Naciones Unidas, ONU, 2009, pp.46-47), y desde la revisión de las normativas ecuatorianas, pertenece a la sección D, numeral 17 que corresponde a la fabricación de productos textiles y numeral 18 de fabricación de prendas de vestir (Servicio de Rentas Internas, SRI, 2016).

Al leer frases como “las mujeres son una parte fundamental del desarrollo económico de los países. Hoy en día se desempeñan en áreas tecnológicas o científicas y ocupan cargos jerárquicos; algo que hace unos 50 años era difícil de lograr” (Revista Líderes – Serrano, 2018, párr.3), motiva a que investigaciones como ésta se efectúen y formen parte del acervo académico, social y de género, que no sólo procure llenar los espacios de información; que promueva mayor involucramiento en el concepto de participación de la mujer en los roles que la sociedad oferta. El registrar que, para el liderazgo femenino, usar la palabra simple de “líderesa”, es un primer paso. Es necesario reconocer el beneficio que produce la incursión de las mujeres en el campo productivo y en el campo de pertenencia comunitaria, ya que antes estuvieron direccionadas en lo absoluto para el ámbito reproductivo (Murguialday, 2005). Ser una líder es estar al servicio de la empresa, y por esta razón, crea un compromiso con sus colaboradores, con lo que presumen la disminución de la rotación de personal e incremento de la eficiencia en los resultados de la empresa.

Lupano & Castro (2011), ponen sobre la mesa de análisis, la realidad austral latinoamericana (Argentina), que se convertiría en una tendencia regional: Tradicionalmente se ha asociado al liderazgo con el género masculino. Los cargos directivos suelen ser caracterizados con propiedades generalmente atribuidas a los hombres como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea – rasgos instrumentales/ agénticos-. Estas consideraciones hacen que características propiamente femeninas como la orientación y preocupación por los otros – rasgos expresivos/ comunales- no sean consideradas esperables para los puestos de liderazgo, fomentando sesgos contra las mujeres en selección, promoción y ocupación de puestos directivos. (p.140). De allí, la intención sobre la base de resultados como los que presenta esta investigación: modificar el constructo social, la visión y percepción sobre el liderazgo ejercido en las empresas y, por supuesto, su estrecha coyuntura con el compromiso organizacional, el empoderamiento del personal y la fidelización del talento humano.

En anhelo de este trabajo investigativo es fortalecer la cultura corporativa de estas organizaciones participantes. Guamán-Guevara, et al (2017), mencionan que “crear una cultura corporativa es un trabajo de todos los miembros de la organización” (p.61) y es esta una de las directrices para la determinación de las características laborales y de liderazgo femenino que en la actualidad profesa este sector productivo en el Ecuador. El crecimiento de mujeres empresarias es una tendencia que desde unos años atrae la atención de analistas e investigadores. La nueva ola de mujeres ejecutivas-empresarias se insinúa en las instituciones de educación superior. Hoy, el 50% de quienes ingresan a las aulas son mujeres, proporción que también se mantiene en carreras relacionadas con los negocios. Señala Lassaga (2004; citado en D’Annunzio, Monserrat & Rábago, 2014) que el gran crecimiento de la mujer en la última década se dio sobre todo en el área independiente conocida como emprendimiento, posiblemente porque al no tener las mismas oportunidades dentro de las organizaciones tuvieron que buscar su propio camino.

Este trabajo responde a las siguientes interrogantes: ¿Qué perfil del liderazgo femenino empresarial tienen las gerentes de la industria de confección textil?, ¿Cuál es el

compromiso organizacional que existe en los empleados de las empresas que mantienen liderazgo femenino?, ¿Existen protocolos de acción para desarrollar compromiso organizacional en las empresas con liderazgo femenino empresarial?, ¿Es necesario conocer lo que hacen las lideresas de las empresas de confección textil?. El fin último de esta investigación es la contribución con este importante sector industrial, participe del cambio de la Matriz Productiva del Ecuador (SENPLADES, 2017) a la luz de que “el capital intelectual refleja el pensamiento o inteligencia, conocimiento, creatividad y toma de decisiones que contribuyen a la organización” (Moreno & Godoy, 2012, p.7). Los beneficiarios directos de esta investigación son las empresarias que ocupan puestos directivos y los colaboradores de estas lideresas; como beneficiarios indirectos se consideran a otros integrantes de la industria de confección textil en el momento que se puedan tomar referentes de este ámbito, puesto que la importancia de lo colectivo frente a lo individual ayuda a la democracia y a la convivencia pacífica en la industria.

El presente estudio, pretende impactar positivamente en el reconocimiento del aporte que realizan las empresarias, resultado interesante ya que la gestión de las mujeres debe ser entendida en la provincia y en el país como una contribución al manejo del concepto equidad social y de género, apuesta que también se coyuntura con los Objetivos Nacionales de Desarrollo (SENPLADES, 2017) y, en consecuencia, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (UNDP, 2018). Por todo lo anterior, se debe conocer y difundir el beneficio que significa para la empresa tener una líder, con un perfil acorde al interés de generar negocios que apliquen criterios internacionales con miras al incremento de la competitividad. Es factible debido a que la industria de confección textil tiene apertura para que se realicen procesos de investigación y que, a través de ellos, la academia pueda aportar al crecimiento de este importante sector de la economía local y nacional.

Desarrollo:

Estado del arte y de la práctica:

Al revisar las actividades desarrolladas por la mujer en el sector productivo de la sociedad circundante, se avizora un despunte en su participación en posiciones de jerarquía alta, media y baja. Sin embargo, el cumplimiento del “triple rol” (Caroline Moser, 1993; citado en Murguialday, 2005) es una de las brechas estipuladas más altas a cumplir: “participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal a la vez de actividades productivas, actividades reproductivas y actividades comunitarias” (Bravo, 2005, s.p.). Esto exige aceptar y compatibilizar los tiempos para el óptimo cumplimiento de las actividades en cada área. Esta particularidad del grupo femenino, invita a contrastarla con las acciones de liderazgo en estas posiciones de jefatura y sobre todo con un concepto innovador relacionado a la gestión del talento humano: El compromiso organizacional. En relación éste último, las empresas en el mundo trabajan en pro del empoderamiento laboral reflejado en los índices de producción y/o de servicios evidenciables; por lo que uno de sus ejes de trabajo es el compromiso del personal hacia la organización. En documentos publicados, Mariana Lima Bandeira (citada en UASB, 2015) menciona que “el débil compromiso organizacional refleja un desperdicio de recursos, generando rotación de personal e impactando directamente en los indicadores de desarrollo” (p.288). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional, así como las prácticas organizacionales en relación con el compromiso del personal hacia la organización, son algunas de las temáticas a trabajar para el efecto. En Ecuador, así como en otros países de Latinoamérica, el compromiso organizacional tiene una coyuntura estratégica con el empoderamiento.

Una investigación, bajo el título “El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos” indica que “las mujeres denotaron más alto compromiso actitudinal” (Mathieu & Zajac, 1990; citados en Arias, Varela, Loli & Quintana, 2003, p.18). Así también, Malhotra y Mukherjee (2003; citado en Ruiz de Alba, 2013, p.74) “demostraron que en las empresas en las que existe atención a las necesidades de los empleados, se da una correlación positiva sobre el compromiso, en concreto sobre el compromiso afectivo de los empleados”. Por ello, la importancia de la sociedad desde sus espacios de cooperación, de generar un ambiente refrescado en torno a las aplicaciones de liderazgo, en virtud de un fortalecimiento del compromiso de todos, y por qué no, desde una mirada más holística, con nuevas acciones, propias de las “energías circulares” (Binneti, 2015, p.342). Oleadas sociales como la del año 2016 en donde mujeres en actividades empresariales, analizaron los retos y las oportunidades de mayor participación, actividad fue realizada en la ciudad de Quito, y se denominó “Encuentro Liderazgo Femenino en el mundo laboral” (Revista Líderes – redacción, 2016). El motor de este encuentro fue un estudio para identificar los problemas que enfrentan las mujeres ecuatorianas en sus lugares de trabajo.

En el segmento del conversatorio, los participantes dialogaron sobre las oportunidades y desafíos de la mujer en el mundo laboral; en los acuerdos se menciona “la importancia de la participación femenina radica en que cada mujer, tenga la libertad de enfrentarse a los mismos desafíos y oportunidades” con un remaque especial en que

“la sociedad debe trabajar en la reconsideración de ideas limitantes que truncan el liderazgo” (Revista Líderes – redacción, 2016). Gounaris (2005; citado en Ruiz de Alba, 2013, p.74) manifiesta que “el compromiso es el deseo de continuidad manifestado en la voluntad de invertir recursos en una relación”; estas frases, exhortan a la confianza en la idea de investigación sobre estas dos grandes dominantes laborales, en las dinámicas locales, regionales y mundiales: el liderazgo y el compromiso organizacional, ahora desde una perspectiva más femenina. Es allí donde nace la interrogante ¿Cómo influye el liderazgo femenino empresarial en el compromiso organizacional del sector de confección textil? Y se convierte en la directriz problemática para la presente investigación.

Metodología empleada:

Luego del establecimiento de la línea base, que se extrajo a través de los datos proporcionados por los clientes internos (colaboradores) de empresas pertenecientes a este segmento del sector productivo, se realizó algunas sesiones-conversatorios individuales y grupales (focus group) de donde se obtuvieron los datos presentados a continuación, como características de su actividad laboral:

- Estilo de liderazgo en sentido vertical: de arriba hacia abajo, autocrático.
- Ejercicio de género en el liderazgo: con mayor frecuencia masculino.
- No se asume el trabajo como una responsabilidad de iniciativa propia y permanente.
- Colaboradores con sentido de pertenencia a las organizaciones en donde se desarrollan, motivados tan sólo por la cobertura de sus necesidades mediante la paga percibida.

A la luz de esta panorámica, se estima que, al no trabajar en este punto, se ralentizan los recursos de tiempo y dinero para un mejor desarrollo organizacional. De acuerdo con la explicación vertida en las sesiones-conversatorios con los colaboradores de estas empresas, estos puntos convergen en lo siguiente:

- Procesos comunicacionales unidireccionales con directrices de cumplimiento rígidas.
- Poca confianza de los trabajadores con respecto de la aplicación del liderazgo femenino.
- Poco empoderamiento de los trabajadores con respecto de los objetivos empresariales y los intereses de la gestión empresarial.
- Complicación en potenciar la cultura organizacional de la empresa, desde la asertividad, la iniciativa y el empoderamiento del personal.

Luego del acercamiento realizado a las empresas referentes del sector empresarial en la fase diagnóstica, se definió el contactar a las lideresas empresariales y con los trabajadores e integrantes de la empresa y se les propuso participar en un conversatorio general. Para sustentar los criterios vertidos en el grupo focal, se participó en una sesión de trabajo, llamada metodología *WorldCafe* (o Café Mundial), que versa su dinámica de acción en “crear redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan en situaciones de la vida real” (Soriano & Castro, 2017). Brown e Isaacs (citados por Esquivel, Salas & Muñoz, 2014, p. 409) manifiestan que la idea principal de esta metodología es “fomentar una nueva cultura de conversación entre

organizaciones, negocios y personas, para afrontar exitosamente los grandes desafíos presentes en condiciones de rápido cambio y creciente complejidad, como las actuales”

El objetivo general de esta investigación es estudiar el perfil del liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil. Para ello, se propuso el diagnosticar el perfil del liderazgo femenino empresarial que tienen las empresas de la industria de confección textil, el identificar el compromiso organizacional que existe en los empleados de las empresas que mantienen liderazgo femenino, finalmente, determinar la relación que existe entre la aplicación del liderazgo femenino empresarial sobre el compromiso organizacional en las empresas de la industria de confección textil.

El enfoque de la investigación fue mixto (cuali-cuantitativo) puesto que se aplicó el Test de Liderazgo Situacional de Hersey & Blanchard (1974; citado en Hersey, Blanchard & Johnson, 1998; Hersey, Blanchard & Natemeyer, 1979), el Test de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997; citado en Meyer & Allen, 1997 y 1991) y del Test de Percepción de Liderazgo de Mellado-Ruiz (2005); y el enfoque cualitativo, desde la aplicación de la guía de entrevista sobre liderazgo femenino empresarial por los autores Bucarey & López (2016), Contreras, Pedraza & Mejía (2012) así como Batista & Bermúdez (2009) y Gómez (2006) y la guía de entrevista sobre compromiso organizacional de Claire-Rocha & Böhrh-Pelaez (2004) y Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán (1999), que permite llegar a un mayor conocimiento de percepciones y emociones que se producen alrededor de la gestión de la fidelización del talento humano.

La presente investigación sobre la base de Hernández, Fernández & Baptista (2014) se enmarca en el diseño no experimental de corte transversal desde la modalidad cuantitativa. Desde la modalidad cualitativa, esta investigación obedeció a un diseño de estudio fenomenológico de aproximación fenomenológica empírica ya que constó de doce casos empresariales en donde se “exploran, describen y comprenden las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno” (Hernández, et al, 2014, p.469), usado frecuentemente en aplicaciones de psicología por su valiosa virtud de “enfocarse menos en la interpretación del investigador y más en describir las experiencias de los participantes” (IBID, p.494). Para esta investigación, se aplicó el muestreo no probabilístico, ya que es “es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Hernández, et al, 2014, p.176); la característica es intencional ya que “permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (Otzen & Manterola, 2017. p.230). Por la aplicación de la instrumentación tanto cuantitativa como cualitativa, es importante mencionar que “en un estudio cualitativo, las decisiones respecto al muestreo reflejan las premisas del investigador acerca de lo que constituye una base de datos creíble, confiable y válida para abordar el planteamiento del problema” (Hernández, et al, 2014, p.382).

En el universo de 89 empresas que pertenecen a la Asociación de Confeccionistas Textiles de Tungurahua - ACONTEX, se trabajó con el segmento de las empresas en donde se refleja el liderazgo femenino (12 empresas). La particularidad de las empresas dentro del clúster de confección textil que han sido seleccionadas para este trabajo de investigación es que son lideradas en sus procesos de producción, de servicios y de comercialización por mujeres. Son ellas, sus lideresas las consideradas como grupo meta para la aplicación de tres instrumentos: el test de liderazgo situacional (Hersey & Blanchard, 1974), la guía de entrevista sobre liderazgo femenino empresarial (Bucarey & López, 2016; Contreras, Pedraza & Mejía, 2012; Batista & Bermúdez, 2009) y la guía de entrevista sobre compromiso organizacional (Claure-Rocha & Böhrh-Pelaez, 2004; Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán, 1999), en donde se pretendió el revisar la opinión de su accionar como líderes empresariales y las observaciones al compromiso organizacional de sus dependientes. Sus colaboradores, fueron invitados a participar en la aplicación de los dos restantes instrumentos: el Test de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1997) y el test de percepción de liderazgo (Mellado-Ruiz, 2005) que contienen las variables de estudio; ahora vistas desde la perspectiva operativa.

Sobre la base teórica que sustenta la investigación, se planteó los instrumentos de aplicación. Como se detalla en el capítulo de marco teórico, en torno al compromiso organización desde la teoría de Meyer & Allen (1991), los factores a revisarse son “compromiso afectivo, el compromiso de continuación y el compromiso normativo” (1984; citado en González & Antón, 1995, p.91). Así también el sustento brindado por Claure-Rocha & Böhrh-Pelaez, como un aporte más reciente en este ámbito investigativo del comportamiento empresarial, considera las dimensiones de “identificación, membresía y lealtad” (2004, p.78) para su revisión y el de Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán (1999, p.5) quienes consideran dos grandes dimensiones del compromiso organizacional: “el actitudinal y el de continuidad”.

En cuanto al liderazgo femenino empresarial, las apreciaciones presentadas desde la teoría de liderazgo situacional por Hersey & Blanchard (1998) en donde las dimensiones de trabajo son “comportamiento en el liderazgo, los estilos de liderazgo y la madurez de los colaboradores en la acción del liderazgo” (1974; citado en Sánchez & Rodríguez, 2010, p.27); junto a la percepción del liderazgo desde Mellado-Ruiz en donde las dimensiones estudiadas son “nivel de participación en toma de decisiones y nivel de confiabilidad en el intercambio de la información” (2005, p.4) convirtiéndose en la cuota de innovación en este proyecto de investigación. Sobre el liderazgo femenino empresarial desde la visión de Bucarey & López (2016); Contreras, Pedraza & Mejía (2012) con sus dimensiones: “Roles de liderazgo y género, categorización social, aprendizaje observacional, factores asociados con la inequidad” y desde Batista & Bermúdez (2009, p.47) “cualidades, habilidades y retos”, permite establecer la relación de ésta con el compromiso organizacional, en una aplicación real en la localidad.

Resultados:

A la luz de los resultados presentados, la información decanta en ideas propicias para la discusión.

En cuanto al diagnóstico del perfil del liderazgo femenino empresarial que tienen las empresas de la industria de confección textil, con el respaldo teórico efectuado, se decidió aplicar tres instrumentos: test de liderazgo situacional tomado de la teoría de Hersey & Blanchard (1974) y una guía de entrevista sobre liderazgo femenino empresarial construida sobre la base teórica de Bucarey & López (2016), Contreras, Pedraza & Mejía (2012), Batista & Bermúdez (2009) y Gómez (2006); estos dos primeros direccionados a las empresarias y así conocer su perspectiva en torno a su gestión de liderazgo en sus organizaciones. Se debe mencionar que la connotación estadística del test es cuantitativa y se lo procesó mediante el programa SPSS, mientras que la guía de entrevista fue cualitativa, por lo que se utilizó el procesador Atlas.ti para el análisis del discurso del grupo de once empresarias. Para contrastar la información de las empresarias, se aplicó el test de percepción de liderazgo de Mellado-Ruiz (2005), en una connotación cuantitativa, de la información de los 46 colaboradores de estas empresas.

Del criterio de las empresarias se destaca que las acciones propias del liderazgo ejercido durante tanto tiempo por los hombres, esa forma tan propia de la mujer de involucrar, de persuadir, de comprometer en la consecución de objetivos, hace que sus colaboradores permanezcan fieles a las empresas, al rescatar valores como responsabilidad, puntualidad, alegría, voluntad para superar dificultades, y de manera especial el amor al trabajo y a la familia, hacen del perfil de una lideresa, algo distinto al de un líder tipo.

De la perspectiva de los colaboradores se infiere que los dos estilos más utilizados por las empresarias en su liderazgo laboral son el estilo supervisión, caracterizado por altos niveles de comportamiento directivo y de apoyo y reconocimiento de los avances y mejoras en el rendimiento de los colaboradores y de sí misma y el estilo asesoramiento, que mantiene un nivel alto de comportamiento de apoyo y un poco más bajo en comportamiento directivo. Las decisiones las toman juntamente con los colaboradores; refuerza y apoya el trabajo del grupo. De la información obtenida se conoce el perfil de liderazgo femenino empresarial en ACONTEX.

A la par del proceso anterior, para identificar el compromiso organizacional que existe en los empleados de las empresas que mantienen liderazgo femenino, se sustentó con la teoría y se decidió la aplicación de la guía de entrevista sobre compromiso organizacional de Claure-Rocha & Böhrh-Pelaez (2009) y Bayona, Goñi-Legaz & Mandorrán (1999) a las once empresarias, este instrumento tiene connotación cualitativa y se lo procesó mediante el Atlas.ti. Así, para el contraste de la información con los 46 colaboradores, el test de compromiso organizacional de Allen & Meyer (1997), de relación cuantitativa, ay allí se utilizó SPSS para su procesamiento.

Parte de las respuestas al cuestionario, ayudan a identificar que hay confianza en mantenerse como colaborador en las empresas y guiados por sus lideresas, así como que sus razones para estar en la organización están ligadas a sus propios intereses y también a los intereses vinculados a las acciones laborales, que ya por varios años lo han efectuado. Al revisar los resultados de su percepción sobre las acciones de liderazgo de las empresarias, el instrumento ha permitido contrastar también en escala de Likert de cinco opciones de respuesta, la opinión acerca de la temática.

Tanto los instrumentos presentados para la aplicación y obtención de los resultados, se solicitó el criterio de especialistas en áreas de la gestión del talento humano, así como de equidad social y de género, quienes desde su formación académica y su contingente experiencia, pero sobre todo su generosa ayuda y colaboración, permitieron la construcción de los dos instrumentos de modalidad cualitativa y la validación de los instrumentos cuantitativos, así como la determinación sobre la base teórica revisada de los ítems para la aplicación de la Ji-cuadrada de Pearson y así comprobar la hipótesis.

Esto permite colegir que los dos estilos más utilizados por las empresarias en su liderazgo laboral son el estilo supervisión, caracterizado por altos niveles de comportamiento directivo y de apoyo y reconocimiento de los avances y mejoras en el rendimiento de los colaboradores y de sí misma y el estilo asesoramiento, que mantiene un nivel alto de comportamiento de apoyo y un poco más bajo en comportamiento directivo. Las decisiones las toman juntamente con los colaboradores; refuerza y apoya el trabajo del grupo.

Luego, desde la mirada cualitativa, su discurso decanta en las experiencias de vida de sostener un accionar de roles tripartito, impuesto por las condiciones sociales: rol reproductivo, rol productivo y rol de interacción. El primero claramente sobre explotado; el segundo, en proceso de empoderamiento y el tercer aún en fase de introducción al imaginario social, cultural y empresarial.

Dadas las acciones propias del liderazgo ejercido durante tanto tiempo por los hombres, esa forma tan propia de la mujer de involucrar, de persuadir, de comprometer en la consecución de objetivos, hace que sus colaboradores permanezcan fieles a las empresas, al rescatar valores como responsabilidad, puntualidad, alegría, voluntad para superar dificultades, y de manera especial el amor al trabajo y a la familia, hacen del perfil de una lideresa, algo distinto al de un líder tipo.

Se pretende realizar la verificación o comprobación de la hipótesis *El liderazgo femenino empresarial interviene en el compromiso organizacional en el sector de confección textil* mediante la Ji-cuadrada de Pearson (Manzano-Arrondo, 2014), luego de haber seleccionado las dos preguntas criterio para el efecto. Del cuestionario de compromiso organizacional, el ítem seleccionado fue el número ocho *Esta empresa merece mi lealtad*, y del cuestionario de percepción de liderazgo fue el ítem siete *Su líder tiene en mente los intereses de lo/as colaboradores/as al tomar decisiones*. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa por lo tanto H1: El liderazgo femenino empresarial si interviene en el compromiso organizacional en el sector de confección textil.

Conclusiones:

- Se diagnosticó el perfil del liderazgo femenino empresarial que tienen las empresas de la industria de confección textil, a través de la aplicación del test de liderazgo situacional y la guía de entrevista sobre liderazgo femenino empresarial (estos dos instrumentos a las empresarias); para contrastar la información de ellas, se aplicó el test de percepción de liderazgo a sus colaboradores. El estilo de liderazgo de supervisión y de asesoramiento fueron los resultados más marcados en los resultados, así como los roles de liderazgo y género al ser considerados nuevos ejes de la gestión empresarial.
- Se identificó el compromiso organizacional que existe en los empleados de las empresas que mantienen liderazgo femenino, mediante la aplicación del test de compromiso organizacional a los colaboradores; para el contraste de la información, la guía de entrevista sobre compromiso organizacional a las empresarias, en donde la identificación, la membresía y la lealtad fueron los elementos más resaltantes en los resultados obtenidos.
- Se apreció que el triple rol de la mujer (productivo, reproductivo y de interacción) toma mayor fuerza en la gestión empresarial del sector de confección textil, así como la confianza en un trabajo de calidad, la sororidad y la responsabilidad como ejes motores de un trabajo efectivo.
- Se comprobó la hipótesis: El liderazgo femenino empresarial si interviene en el compromiso organizacional en el sector de confección textil, y, con los resultados estadísticos obtenidos se da cumplimiento al objetivo principal de esta investigación que fue estudiar el perfil del liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil.

Referencias bibliográficas:

- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A. & Quintana, M. 2003. El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2). 13-25. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147/5385>
- Batista, J. & Bermúdez, M. 2009. Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos público. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*. 4 (7). 45-65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063106>
- Bayona, C., Goñi-Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Departamento de Gestión de Empresas. Universidad Pública de Navarra. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf
- Binneti, M. 2015. Mother's Time or on the Circle of Origin. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 20 (2). 331-346. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5330065.pdf>
- Bravo, L. 2005. Glosario básico sobre Teoría de Género. Fundación Agenda de las Mujeres: Repositorio digital, en revisión de Consejo Académico de la Asociación de Especialistas Universitarias en Estudios de la Mujer. Recuperado de <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5393>
- Bucarey, R. & López, Ma. E. 2016. Encuesta de liderazgo femenino. Centro de estudios PwC Chile. Recuperado de <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2016/Encuesta-Liderazgo-Femenino-Centro-de-Estudios-PwC-Chile-2.pdf>
- Claure-Rocha, M. & Böhrt-Pelaez, M. 2004. Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu (RAP)*, Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo". 2 (1). 77-83. ISSN 2077-2161. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Contreras, F.; Pedraza, J. & Mejía, J. 2012. La mujer y el liderazgo empresarial. *DIVERSITAS: Perspectivas en psicología de la Universidad Santo Tomás*, facultad de Psicología. 8 (1). Recuperado de <http://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/236/390>
- D'Annunzio, Ma. C., Monserrat, S. & Rábago, P. 2014. El perfil de mujeres emprendedoras exitosas de Argentina. Repositorio de la Universidad ICESI. Recuperado de: <http://www.icesi.edu.co/ciela/anteriores/Papers/emjg/3.pdf>; https://www.researchgate.net/publication/237587741_EL_PERFIL_DE_MUJERES_EMPRENDEDORAS_EXITOSAS_DE_ARGENTINA?enrichId=rgreq-569080a7b5efb1444aa73a33493e08b9-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzIzNzU4Nzc0MTtBUzoxMTQ5OTEwNTk0

NDM3MTRAMTQwNDQyNzQxNDEzNQ%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

- Esquivel, I.; Salas, B. & Muñoz, V. 2014. Aplicación de la dinámica grupal café mundial, a la actualización de un programa de estudios del área de TI. Congreso Internacional de Investigación de AcademiaJournals.com Chiapas 2014. 6 (4). 409-414. ISSN: 1946-5351. Recuperado de <https://www.uv.mx/personal/iesquivel/files/2015/02/Chiapas-2014-ARTICULO.pdf>
- Gómez, R. 2006. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad & Empresa*, 5 (11), 62-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=187217476004>
- González, L. & Antón, C. 1995. Dimensiones del compromiso organizacional. *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca, Eudema. ISBN: 84-7757210-4. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/.../1995%20González%20y%20Antón.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. 2014. Metodología de la investigación. Sexta edición. México, D.F. McGrawHill.
- Hersey, P., Blanchard, K. & Johnson, D. 1998. Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional. Séptima edición. México, DF. Prentice Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. & Natemeyer, W. 1979. Situational leadership, perception and the impact of power. *Group and Organization Studies*, 4 (4), 418-428. doi: <https://doi.org/10.1177/105960117900400404>
- Lassaga, G. 2001. Management con perfume de mujer. *Revista Inter-forum*. versión digital. Recuperado de <http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/101501mujer.html>
- Lupano, Ma. L. & Castro, Alejandro. 2011. Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 5(2), 139-150. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212011000200002&lng=es&tlng=es.
- Manzano-Arrondo, V. 2014. Ji-cuadrada de Pearson para dos variables nominales. Recuperado de <http://asignatura.us.es/dadpsico/apuntes/ChiCuadrado.pdf>
- Mellado-Ruiz, C. 2005. Validez de constructo de una escala para medir clima y liderazgo desde una óptica comunicativa en la pequeña empresa industrial. *Razón y palabra*, 10 (47). 1-12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520655010>
- Meyer, J. & Allen, N. 1997. Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications, Inc. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. & Allen, N. 1991. three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno, F. & Godoy, E. 2012. El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7 (1). 57-67. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/v7-n1/7%281%2957-67.pdf>
- Murguialday, C. 2005. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Repositorio de Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional

- (HEGOA), de la Universidad del País Vasco. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/113>
- Organización de la Naciones Unidas (ONU). 2015. Informes de los Objetivos de Desarrollo del Milenio versión español. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/reports.shtml>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). 2009. Clasificación Industrial Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), revisión 4. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Recuperado de http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4s.pdf
- Otzen, T. & Manterola, C. 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Revista Líderes – Serrano, D. (8 de marzo de 2018). La brecha de género se reduce, pero aún es perjudicial. *Revista Líderes*, suplemento de El Comercio. Recuperado de <http://www.revistalideres.ec/lideres/brecha-genero-mujeres-economia.html>.
- Revista Líderes – redacción. (3 de abril de 2016). El liderazgo femenino se analizó en Quito. *Revista Líderes*, suplemento de El Comercio. Recuperado de <http://www.revistalideres.ec/lideres/conversatorio-liderazgofemenino-decisiones-empresas-quito.html>.
- Ruiz de Alba, J. 2013. El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, 1. 67-86. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>.
- Sánchez, E. & Rodríguez, A. 2010. 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42 (1). 29-39. ISSN 0120-0534. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=80515880003>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES. 2017. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en sesión del 22 de septiembre de 2017, mediante Resolución N° CNP-003-2017. Recuperado de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf.
- Serrano, B. & Portalanza, A. 2014. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*. 5(11). 117-125. doi: 10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Servicio de Rentas Internas (SRI). 2016. Grupos económicos en el Ecuador: Reporte CIIU - Ecuador. Recuperado de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/grupos-economicos1>
- Soriano, C. & Castro, M. 2017. Conversaciones para todos por una cultura de diálogo. Sitio web adscrito a The World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter. <http://www.conversacionesparatodos.com/world-cafe>
- United Nations Development Programme (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) UNDP. 2018. Declaración de los objetivos sostenibles, versión español. Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

- Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, UASB. 2015. Prospecto: Año académico 2015 - 2016. Repositorio de la UASB Sede Ecuador (22). ISSN 1390-0439. Quito. Recuperado de <http://www.uasb.edu.ec/documents/10181/1167238/Prospecto+2015-2016.pdf/f1a2f7b2-3cdc-487c-92b7-74f073dfa867>
- Varguillas, C. 2006. El uso de atlas.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido UPEL. Instituto pedagógico rural El Mácaro. Revista de educación, (12). Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Varguillas.pdf.