



ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Tema:

EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE, LOCAL Y GLOBAL**

Autora:

Nicole Morales Silva

Directora:

Mg. Eleonor Virginia Pardo Paredes

Ambato – Ecuador

Septiembre 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **NICOLE MORALES SILVA**, con cédula de ciudadanía **1850062702**, autora del trabajo de graduación titulado: "EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT", previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **SALUD Y BIENESTAR**.

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 la Universidad.

Ambato, septiembre 2025



Nicole Morales Silva

CC. 1850062702

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE
TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT

Línea de investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE, LOCAL Y GLOBAL

Autora:

Nicole Morales Silva

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic Ind. Mg.

CC. 1802828473

CALIFICADOR

f.



Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

CALIFICADOR

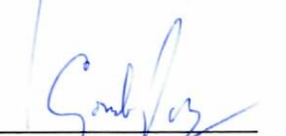
f.



Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f.



Freddy Patricio Mayorga Valle, Dr. Espec.

DIRECTOR ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

f.



Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARIA GENERAL
PROCURADURIA

Ambato – Ecuador

Septiembre 2025

DEDICATORIA

La dedicatoria es para mi madre, Judith Silva por ser siempre el impulso que ha respaldado mis sueños y esperanzas, acompañándome incondicionalmente en los momentos más desafiantes de mi vida, por lo que la considero como mi mejor guía de vida. Hoy al concluir mis estudios, te dedico a ti mamita este logro, porque sin ti esto no hubiera sido posible. Orgullosa de tenerte como mi madre y más aún que estés a mi lado en este momento tan importante.

Gracias por todo el sacrificio que hiciste por mí y por creer en mí.

De igual manera, se lo dedico a la memoria de mi abuelita Enma Urquizo Suarez, a quien siempre tengo en mi mente y en mi corazón, y ha guiado mis pasos desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Para comenzar, agradezco a Dios y a todas las bendiciones que me ha concedido a lo largo de esta etapa de mi vida. Gracias a su voluntad, hoy doy por cumplida una meta más, que me ha llenado de satisfacción, curiosidad, pero, sobre todo, de felicidad.

Agradezco profundamente a mis padres por darme la vida, y de manera especial a mi madre, Judith Silva, por ser mi mayor ejemplo, mi guía y el pilar fundamental en todo momento. Su compañía, apoyo incondicional y amor sincero han sido esenciales en cada paso que he dado. También expreso mi gratitud a mi hermano, quien ha sido parte importante en mi crecimiento personal y cuyo ejemplo seguí al graduarme en la misma institución.

Del mismo modo, agradezco el apoyo constante de mi novio a lo largo de este camino, así como a las maravillosas personas que he tenido la fortuna de conocer y que hoy los llamo amigos y colegas.

Mi agradecimiento también se dirige a mis profesores, quienes han guiado mi desarrollo académico durante estos ocho semestres. En especial, a mi tutora de tesis, Eleonor Pardo-Paredes, por su paciencia, comprensión y dedicación al compartir sus conocimientos, los cuales han sido clave en la construcción de este trabajo de titulación.

Finalmente, agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, por la formación profesional y humana que me ha brindado.

RESUMEN

Al hablar sobre la empleabilidad y el género, surgieron diversas apreciaciones que generalizan la presencia de discriminación y diferenciación entre lo masculino y lo femenino, por la existencia de estereotipos culturalmente arraigados y que afectan constantemente a las mujeres. Factores como: discriminación salarial, imposibilidad de progreso y escasas oportunidades laborales, así como limitación focalizada, son algunas de las evidencias, con una percepción de inferioridad o incapacidad para las mujeres de ocupar una plaza de trabajo.

La presente investigación buscó analizar la empleabilidad desde el Compromiso organizacional y el Capital psicológico, en contraste con la Doble presencia y el Triple Rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la Productores Agroecológicos de Tungurahua (PACAT).

Con metodología cualitativa de tipo fenomenológica, corte transversal y alcance descriptivo-comparativo, la base de valoración del criterio de mujeres fruticultoras, recolectoras de manzana, fresa y mora de las zonas rurales y urbanas de Tungurahua.

Se contempló seleccionar a ocho mujeres en representación de las parroquias, y ocho en representación de los cantones, por medio de un muestreo por conveniencia. En las técnicas de investigación se manejó la observación por medio de una ficha sociodemográfica y la entrevista, con la aplicación de una guía estructurada, validadas por criterio de especialistas.

La información se ha procesado con el programa estadístico Atlas.Ti, todo esto en miras a determinar las apreciaciones relevantes de la población de cara a la empleabilidad y al género, con la identificación de limitantes, así como beneficios en cuanto al trabajo en el ámbito agroecológico de Tungurahua.

Palabras clave: capital psicológico, compromiso organizacional, doble presencia, triple rol.

ABSTRACT

This research aimed to analyze employability from the perspective of Organizational Commitment and Psychological Capital, in contrast with Double Presence and the Triple Role from a gender-based approach, focusing on female fruit growers from the Agroecological Producers of Tungurahua (PACAT).

The study emerges from various appreciations that generalize the presence of discrimination and differentiation between the masculine and the feminine, due to deeply rooted cultural stereotypes that consistently affect women. Factors such as wage discrimination, lack of professional advancement, limited job opportunities, and targeted restrictions are among the most evident, along with a prevailing perception of women's inferiority or inability to occupy a job position.

A qualitative methodology was applied, using a phenomenological approach with a descriptive-comparative scope and a cross-sectional design, based on the assessment of the opinions of female fruit growers—apple, pear, strawberry, and blackberry pickers—from both rural and urban areas of Tungurahua.

The study sample included eight women representing rural parishes and eight women representing cantons, selected through convenience sampling. Research techniques included observation using a sociodemographic data sheet and structured interviews, both validated by expert judgment.

The data were processed using the statistical software Atlas.Ti, aiming to determine relevant insights from the participants regarding employability and gender. The study also identified the main limitations and benefits related to work in the agroecological context of Tungurahua.

Keywords: *psychological capital, organizational commitment, double presence, triple role.*

ÍNDICE GENERAL DE RESULTADOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	7
1.1. Empleabilidad	7
1.2. Género	22
1.3. Empleabilidad y género	28
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	31
2.1. Metodología de la investigación	31
2.2. Técnicas e instrumentos.....	35
2.3. Población y muestra	39
2.4. Procedimiento metodológico	41
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. Análisis descriptivo de entrevistas.....	44
3.2. Resultados de técnica cualitativa	46
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	79

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Riesgos Psicosociales	10
Cuadro 2. Caracterización del Capital Psicológico	15
Cuadro 3. Variables que influyen en la creación del CO	19
Cuadro 8. Nueva familia de código	44
Cuadro 9. Familias de Código Definitiva	45
Cuadro 10. Análisis comparativo - Zona Rural vs Zona Urbana.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Red semántica 1- Malestar Psicológico	47
Figura 2. Red semántica 1.1 - Malestar Psicológico	48
Figura 3. Red semántica 2 - Estrés Divisado	49
Figura 4. Red semántica 2.1 - Estrés dividido	50
Figura 5. Red semántica 3 - Compromiso	57
Figura 6. Red semántica 3.1 - Compromiso	58
Figura 7. Red semántica 4 - Sentido de pertenencia	59
Figura 8. Red semántica 4.1 - Sentido de pertenencia	60
Figura 9. Red semántica 5 - Atribución positiva hacia el futuro.....	61
Figura 10. Red semántica 5.1 - Atribución positiva hacia el futuro.....	62
Figura 11. Red semántica 6 - Actitud positiva frente a situaciones complejas	63
Figura 12. Red semántica 6.1 - Actitud positiva frente a situaciones complejas ...	64
Figura 13. Red semántica 7 - Rendimiento financiero.....	51
Figura 14. Red semántica 7.1 - Rendimiento financiero.....	52
Figura 15. Red semántica 8 - Capacidad biológica de procrear.....	53
Figura 16. Red semántica 8.1 - Capacidad biológica de procrear.....	54
Figura 17. Red semántica 9 - Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad .	55
Figura 18. Red semántica 9.1 - Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis Estadístico de variables de datos personales	40
--	----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se establece sobre la línea de investigación de Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global, con la sub-línea de investigación delimitada como Género, Desigualdades e Inequidades. Es así como se desarrolla en torno a la Empleabilidad y Género, tema que ha tomado relevancia en los últimos años, debido a la búsqueda constante de igualdad y oportunidades para todos, a continuación, se detalla los avances investigativos relevantes sobre lo propuesto.

Respecto de estudios sobre Empleabilidad y Género existen varias ilustraciones sobre estos temas en mujeres. Se destaca el trabajo de Jiménez (2020), quien busca comprender el sentido ocupacional que atribuyen a la vida familiar y laboral a las mujeres, quienes desempeñan cargos operativos en empresas de América Latina, con el fin de entender limitantes u oportunidades en torno a su desenvolvimiento; por ello, se logró demostrar la distintas construcciones culturales de roles y ocupaciones limitadas por el género (sexo), además de las desigualdades en el poder ocupacional lo cual sexualiza la distribución del trabajo, y confirma la disparidad de géneros.

De esta manera, se busca observar el equilibrio mínimo entre los diferentes roles que desempeña la mujer, tanto como parte activa de la sociedad, como apoyo en el ámbito familiar y en el entorno laboral, desde una perspectiva específica y detallada.

A nivel mundial, en el año 2023, al partir de resultados obtenidos por la OCDE (2020), se menciona que la tasa de desempleo de las mujeres en países como Costa Rica, Grecia, España, Turquía y Ecuador, se mantiene un rango de 5.1%, convirtiéndose en los países con mayor brecha de inequidad de género. Igualmente, en Puerto Rico, se realizó un estudio sobre La División Sexual Del Trabajo Y El Trabajo No Remunerado Del hogar En La Sociedad, que estudia la relación entre ambas variables, en 10 mujeres, 3 amas de casa, 3 trabajadoras asalariadas y 4 desplazadas de sus empleos, con edad superior a 21 años y

residentes del área metropolitana las mismas que fueron seleccionadas de manera homogénea para la aplicación de entrevistas semiestructuradas, en donde la evidencia de idealización de superioridad marca a los hombres sobre mujeres en el ámbito laboral y la dicotomía entre ambos sexos, más aún en las mujeres desplazadas de sus empleos, lo que contempla la diferenciación en la forma en que las mujeres tienen acceso al liderazgo dentro de diversos ámbitos (Vázquez-Pagán, 2018). A su vez, en Colombia, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020), destaca que,

La brecha de género es evidente , la cifra de desempleo en el primer mes del año para las mujeres fue de 14,5%, es decir 0,6 puntos porcentuales por encima del dato del mes anterior que se registró en 13,9% por otro lado al referirnos a los hombres para el primer mes del año, se ubicó en 9,3%, aproximadamente 0,3 puntos porcentuales menor al registro de diciembre de 2022 que se ubicó en 9,6%. Es decir, la brecha entre hombres y mujeres es de 4,6 puntos porcentuales, por lo cual se infiere en que la discriminación y la existencia de estereotipos culturales los cuales siguen arraigados, lo cual aumenta la imposibilidad de progreso y las escasas oportunidades laborales para las mujeres. (p. 12)

En el Ecuador, existe información parcializada sobre el tema abordado acerca de la empleabilidad y el género, pero uno de los estudios más importantes y representativos fue realizado en la Universidad de Cuenca por Castillo, Ordoñez, Ordoñez y Orbes (2020),

A través de un análisis descriptivo con investigación de campo por medio de encuestas a los graduados de la UE de Cuenca cohorte 2014-2018, en la cual, de 47 profesionales, se obtuvo una muestra de 45, a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas relacionadas a aspectos curriculares y de empleabilidad. Del total de la población encuestada, el 63.83% son hombres y el 36.17% mujeres, tan sólo el 12.2% de mujeres en la actualidad que obtiene su profesionalización, y se convierten en parte del mercado laboral competitivo, al ser escogidas por las empresas para convertirse en

parte de la estructura ocupacional de esta, por lo cual se propone el indicio de que no existe un número representativo de mujeres que sean parte de actividades laborales notorias, por lo que surgen las preferencias del género masculino. (p.11)

Así también, se busca determinar la influencia focalizada ya sea de hombres o mujeres en el ámbito laboral a nivel del Ecuador, es por ello por lo que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019) propone,

Gracias a la aplicación de la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU), realizada en el año 2018 a 17.066 viviendas de todas las provincias del Ecuador, analizadas por muestreo por conveniencia, con un aproximado de 52.350 personas entre hombres y mujeres con edades de entre 12 a 65 años, se demuestra que, la tasa de empleo global se ubicó en 96,6% para los hombres y 94,9% para las mujeres, lo cual demuestra la participación activa de las mujeres en los diversos procesos laborales, pero de ese porcentaje tan solo el 33.5%, obtiene un empleo merecido en cuanto a sus competencias, y el 61.4% no consigue el trabajo deseado o esperado, al ser parte de un proceso laboral negado. Por lo que surgen ideas de discriminación hacia el género femenino. (p.10)

Así mismo, en la ciudad de Quito, se realizó una investigación para identificar las desigualdades de género en los indicadores de empleabilidad en el Ecuador recolectados desde el año 2007 al 2018 a través de un análisis descriptivo-exploratorio de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM), por lo que se utilizó una metodología de análisis cuantitativa inferencial y un muestreo no probabilístico para seleccionar la población de análisis, lo cual facilita la presentación de las diferencias notables en la empleabilidad entre géneros, así como inequidades en la incorporación de mujeres en puestos jerárquicos que involucran una participación en prácticas de participación y género; esto redefine que, las desigualdades de género siguen presentes a pesar de los intentos y demostraciones en clave de paridad de género, que se convierte en un problema de interés colectivo (Dillon-Pérez, y Espinosa-Fuentes, 2018).

De este modo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la empleabilidad se refiere a las competencias y capacidades que refuerzan las condiciones de las personas para conseguir un trabajo y mantenerlo, con el fin de mejorar sus oportunidades de vida. Así mismo, busca conseguir la igualdad en todos sus ámbitos, de cara a reconocer al trabajo como un derecho para todos, por lo que prioriza la igualdad de género en base a la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, con oportunidades de trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, , afirma que la participación de las mujeres en la fuerza laboral resulta ser importante para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza de un país, por lo que implica que la igualdad de género sería universal la cual debería regirse por los derechos humanos y la justicia social.

De esta forma, la mencionada problemática conlleva a formular la siguiente pregunta científica: ¿Existe relación entre la Empleabilidad en las dimensiones de Compromiso organizacional y Capital psicológico con el Género en las dimensiones de Doble presencia y Triple rol, en mujeres fruticultoras de Tungurahua?

Lo cual contempla que la brecha de género, no se refiere a una variable cuantificable como lo es la disparidad salarial, sino más bien a la distinción o diferenciación existente entre sexos, con respecto de las oportunidades de acceso, desenvolvimiento, y recursos sociales y culturales, lo que da lugar a la interrogante enfocada hacia el papel de la mujer en el ámbito laboral, y en este caso como parte de un gremio de trabajo fruticultor, por lo que se busca entender las diversas perspectivas, emociones, sentimientos, y pensamientos de las mujeres fruticultoras en torno a sus vivencias en este entorno, lo cual llega a dar sobre entendimiento a la diferencia de condiciones en cuanto al sexo masculino.

El objetivo general del estudio es caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.

Las tareas de investigación

- Argumentación teórica sobre la Empleabilidad y el Género: Compromiso organizacional, Capital psicológico, Doble presencia y Triple rol.
- Construcción y validación del instrumento de Guía de Entrevista luego de la operacionalización de las variables.
- Recolección de información sobre la percepción de Empleabilidad y Género, mediante entrevistas a mujeres fruticultoras Productores Agroecológicos de Tungurahua.
- Resignificación de los elementos de Compromiso Organizacional y Capital Psicológico en aporte directo al detrimento de la Doble Presencia y el fortalecimiento del Triple Rol en las mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.

Se consideró realizar una investigación con enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico, de corte transversal y alcance descriptivo-comparativo. La población de interés son las mujeres de la provincia de Tungurahua, que forman parte de la PACAT (Productores Agroecológicos de Tungurahua: Píllaro, Patate, Picaihua y Santa Rosa), son quienes realizan el trabajo de fruticultoras, de edades comprendidas entre 18 y 40 años, sin tomar en cuenta estrato social o étnico, con el fin de comprender distintas posturas acerca de la empleabilidad y género mediante entrevistas.

Con la presente investigación, se busca exponer la brecha de género existente debido a estereotipos e ideas equivocadas sobre las mujeres, puesto que normalmente son subestimadas en el ámbito laboral, con una mirada a la obtención de oportunidades de empleo y desarrollo de estas; además, trae consigo la disparidad salarial y la sobreexigencia para obtener oportunidades igualitarias para ambos géneros, lo cual trae consigo la lucha constante por lograr un equilibrio entre las esferas laborales, sociales y familiares, por lo que aparece la Doble Presencial, que imposibilita el desenvolvimiento óptimo en las áreas y a su vez, el Triple Rol.

A su vez, entra en juego el Compromiso organizacional, en torno a las condiciones laborales existentes brindadas hacia las mujeres laburantes. Y finalmente lo afectado, es el Capital Psicológico, o los recursos positivos que surgirían en la persona para sobrellevar las actividades laborales, con bienestar, equilibrio personal, optimismo, etc.

Como beneficiarios directos, serán las mujeres que desarrollan una actividad laboral agrícola, que tienen a su cargo, la gestión del hogar y la manutención de éste; sin embargo, desean también alcanzar mejores condiciones laborales y paridad en la toma de decisiones, en clave de un beneficio individual y colectivo. Cabe destacar, que el producto final es conocer la relación existente entre las variables de estudio, pues con este aporte se proveerá información académica para futuras investigaciones para profesionales en el área de psicología organizacional con enfoque de género.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Empleabilidad

La empleabilidad, acorde con la apreciación de Gómez (2012), es entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, se basa en la capacidad individual y personal para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado. Estas capacidades individuales son la fuente principal para conseguir un empleo, mantenerlo y desarrollarse en el ámbito laboral de manera competitiva. Por lo que, la empleabilidad requiere de varias competencias, que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral y una de ellas es la flexibilidad. Esta se entiende como una aptitud que requiere, además de la capacidad para asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías y herramientas, nuevas funciones, etc. Es así como esta flexibilidad implica disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que se presenten. (Gómez, 2012, p. 18)

Por otra parte, la OIT (2021), define el concepto de empleabilidad como:

Las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo. (p. 24)

En consecuencia, la empleabilidad es entendida como la capacidad y necesidad de las personas por desarrollar competencias, y capacidades en torno al escenario laboral, con el fin de cumplir expectativas, objetivos y propuestas trazadas en torno al perfil organizacional propuesto, mediante el asumir roles y tareas claras, adoptar

aptitudes, flexibilizar nuevas herramientas y metodologías para desenvolverse en las funciones necesarias.

PACAT: Mujeres trabajadoras en el campo (agroindustria)

Las mujeres en la agricultura, según la FAO (2011) las mujeres trabajan en la agricultura como agricultoras por decisión propia, debido a que las mujeres rurales son quienes se encargan de la manutención de sus hogares, por lo que llegan a practicar muchas estrategias, con el fin de subsistir. Sus actividades incluyen: producción de cultivos agrícolas, cuidado de los animales, elaboración y preparación de alimentos, el trabajo asalariado en agroempresas u otras empresas rurales, la recolección de combustible y agua, el comercio, la ganadería y piscicultura, etc. (p.19)

Por ello, además, la FAO (2011), según los datos recolectados, propone que,

Las mujeres representan en promedio el 43 % de la fuerza laboral agrícola de los países en desarrollo. La proporción femenina en la fuerza laboral agrícola varía entre aproximadamente un 20 % en América Latina y casi un 50 % en Asia oriental y sudoriental. (pp. 20-21)

Un ejemplo de las agroindustrias en las que llegan a participar las mujeres trabajadoras es La Unión de Organizaciones de Agricultores Agroecológicos de la Provincia de Tungurahua (PACAT), la misma que según Chicaiza y Vélez (2021)

Inicia su operación en el año 2003 con ayuda de organizaciones, para promover: La Agricultura Limpia y libre de químicos en la Provincia de Tungurahua. En el año 2010 se concretan apoyos con ONGs e Instituciones Públicas, y finalmente gracias a las alianzas en el año 2013, se le adjudica 40 puestos en la Plaza Pachano, por lo cual cuenta con un punto de comercialización directa del productor al consumidor. Y finalmente, a partir del año 2014, se reforman estatutos acordes al ministerio de Agricultura. (pp. 29-31)

Así también, Chicaiza y Vélez (2021), mencionan que,

La organización se ve compuesta por familias indígenas y mestizas, quienes producen alimentos sanos, lo que garantiza su seguridad, soberanía alimentaria y nutrición mediante la aplicación de tecnologías eficientes y amigables con el ambiente y genera excedentes con calidad y agregación de valor, que se comercializan asociativamente alcanza precios justos que contribuyen al bienestar familiar y al desarrollo de la matriz productiva local, provincial y nacional. (p.33)

Según Flores y Sigcha (2011), el presidente de la PACAT, Edison Chango menciona que “del total de socios afiliados y activos, el 85 % son mujeres; la feria semanal y las iniciativas de transformación en productos lácteos se sostienen por el trabajo mayoritariamente de mujeres, lo cual demuestra el verdadero compromiso con la industria del género femenino, puesto que las mujeres miembros de la PACAT son fruticultoras, recolectoras de manzana, pera, fresa y mora de cuatro sectores de Tungurahua: Píllaro, Patate, Picaihua y Santa Rosa” (p. 2).

Por lo cual, se refiere que la mujer en las últimas se ha encargado de marcar huellas positivas en el ámbito laboral, y más aún en un trabajo que implica fuerza, como lo es el trabajo agrícola, en igualdad de condiciones de los hombres.

Factores psicológicos afectados en mujeres trabajadoras

Los riesgos psicosociales, o factores psicológicos afectados se definen como las situaciones laborales que llegan a perjudicar la salud física o mental de un individuo, mediante el reconocimiento de plazos, los cuales surgen de forma inmediata, a mediano o a largo plazo, por lo que, surgen de un incorrecto manejo empresarial, u organizacional, lo cual conlleva a la despersonalización de la persona.

Desde el punto de vista de Camacho y Mayorga (2017), existen dos componentes que determinan los riesgos psicosociales: Los factores organizacionales y los factores laborales.

Cuadro 1. Riesgos Psicosociales

FACTORES	DIMENSIONES
Organizacionales	<p>Política y filosofía: Es la relación entre trabajo-familia, seguridad y salud</p> <p>Cultura de la organización: Son las relaciones laborales, comunicación organizacional y liderazgo.</p> <p>Relaciones industriales: Clima laboral.</p> <p>Condiciones de empleo: Proyección laboral y salario</p>
Laborales	<p>Diseño del puesto: Rotación de puestos.</p> <p>Calidad en el trabajo: Autonomía y capacidad de control.</p>

Fuente: Camacho y Mayorga (2017, pp. 159-160)

Elaboración propia

Es por ello, que existen diversos riesgos psicosociales, los cuales llegan a deteriorar la salud de las personas, además que influyen en el alcance de objetivos propuestos por los sujetos dentro de una organización, lo cual ocasiona inconvenientes en ambas partes: El estrés, el triple rol de la mujer y la doble presencia, en contraste con el compromiso organizacional y el capital psicológico, resultan ser variables importantes que conceptualizan la realidad femenina en el ámbito laboral, por lo que es importante citarlas.

Doble presencia

La socióloga italiana Laura Balbo propuso el término Doble Jornada, a finales de los años 70 para describir la situación que enfrentan la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas. Este término se refiere a la vida cotidiana de las mujeres que tienen que lidiar con el trabajo remunerado y las responsabilidades del hogar y la familia como su única opción viable. El objetivo de este término es evidenciar la carga adicional de trabajo no remunerado que las mujeres tienen que soportar en comparación con los hombres (Ruiz, Pullas, Parra y Zamora, 2017)

La doble presencia en mujeres que participan en el ámbito laboral surge debido a la combinación de responsabilidades laborales y de cuidado familiar, debido a que, a menudo se enfrentan a una carga adicional de trabajo no remunerado, como el cuidado de niños, personas mayores o enfermas, o las mismas tareas del hogar. Esta carga de trabajo no remunerado se suma a sus responsabilidades laborales remuneradas y conllevan a un proceso abrumador, lo que da lugar a una sobrecarga de trabajo y estrés. Además, las mujeres también experimenta una falta de apoyo de sus parejas o familias para compartir las responsabilidades de cuidado, lo que aumenta aún más la carga de ambos trabajos que soportarían. Esto lleva a una sensación de agotamiento y desequilibrio en la vida laboral y personal. (OIT, 2021).

Es por ello, que, se puede describir a la doble presencia desde diversos enfoques y perspectivas:

- La doble presencia inicialmente es vista como una forma de opresión y discriminación hacia las mujeres, , interpone que las mujeres asuman responsabilidades en el hogar además de sus responsabilidades laborales remuneradas. Esta carga adicional de trabajo no remunerado limita las oportunidades de las mujeres y las mantiene en una posición subordinada en la sociedad.
- Por un lado, es vista como un problema de eficiencia y productividad, la sobrecarga de trabajo y estrés que experimentan las mujeres trabajadoras afecta su rendimiento laboral y aumentar el absentismo. A la luz de la información de la OIT (2021), la doble presencia resulta ser un obstáculo para el acceso de las mujeres a empleos decentes y remunerados.
- Por otro lado, es una cuestión que requiere medidas de apoyo y políticas que promuevan la igualdad de género en el cuidado y la corresponsabilidad en el hogar. Así mismo, Vaca (2018), quien escribe para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) hace énfasis en las políticas públicas abordarían la necesidad de compartir las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y fortalecer la infraestructura de cuidado para apoyar a las mujeres trabajadoras.

Por lo que, la doble presencia limita a las mujeres en diversos ámbitos, lo que conlleva a efectos determinantes al momento de generar la interacción social, como se menciona a continuación:

- Estrés y agotamiento: Las responsabilidades laborales y de cuidado generan una carga adicional de trabajo no remunerado las cuales son abrumadoras y estresantes. Desde el criterio de Carrasquer (2009), “la doble presencia origina un alto nivel de estrés, y provocar una sensación de agotamiento físico y emocional en la trabajadora” (p. 91).
- Dificultades para conciliar la vida laboral y personal: La doble presencia dificulta la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras. Acorde con Reina, Rodríguez, Borja y Rodríguez (2014) “las mujeres que compaginarían la doble presencia tienen menos tiempo libre para sí mismas, para el ocio y el descanso, y para compartir con sus amistades y familiares” (p. 177).
- Menor participación en la vida pública: La doble presencia limita la participación de las mujeres en la vida pública y política. Desde el criterio de Reina, Rodríguez, Borja y Rodríguez (2014) “la doble presencia limita la participación de las mujeres en la vida pública, , éstas tienen menos tiempo y recursos para dedicar a actividades fuera del ámbito privado” (p. 173).
- Desigualdad de género: La doble presencia es una forma de desigualdad de género en el ámbito laboral y familiar. Debido a esto, Vaca (2018) propone que,

la doble presencia contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el ámbito laboral y familiar, las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a empleos decentes y remunerados y de participar en igualdad de condiciones en la vida familiar, social y pública. (p. 6)

La doble presencia afecta a la salud de manera física y psicológica. Frente a la situación en donde las mujeres son las que luchan contra este riesgo psicosocial, se toma en cuenta el siguiente estudio. Más aún si, se tiene en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta doble presencia afecta

directamente sobre la salud de dichas mujeres, por lo que los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares. (Ruiz, Pullas, Parra y Zamora, 2017).

Gracias a diversos estudios se logró determinar que afecta en mayor escala a las mujeres, debido a que son quienes controlan el hogar, , mantienen el rol de cuidadoras y protectoras, y a su vez intentan manejar equilibradamente su desarrollo empresarial. Pero actualmente el hombre ha evolucionado en cuanto a sus ocupaciones, por lo que ha adoptado más responsabilidades dentro del hogar, lo cual facilita a las mujeres su dedicación a trabajar y generar ingresos, así que existe un equilibrio entre los padres para mantener la estabilidad.

Esta situación recién se está incorpora en Ecuador, pues es un país en vías de desarrollo, históricamente catalogado como un país machista, por lo que se lucha por conseguir una equidad e igualdad de condiciones, así como la paridad entre el género masculino y femenino. El propósito es consolidar la condición de iguales en capacidades productivas.

Finalmente, se colige que el capital psicológico, promueve un sin número de dificultades que impiden el equilibrio en la esfera familiar y laboral, lo que genera estrés y más consecuencias sociales negativas, así mismo, la motivación a cambios comportamentales, así mismo, afecta el desempeño laboral, como también en las relaciones interpersonales e intrapersonales en el trabajo, el ambiente de ambas esferas, lo que da lugar a un impacto negativo en todos los aspectos de la vida del trabajador.

Capital psicológico

El capital psicológico según Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), se relaciona con la psicología positiva (PP) y con el comportamiento organizacional (CO), que busca un estado positivo de desarrollo personal y a su vez profesional, por lo mismo, Cuadra-Peralta, et-al (2018) proponen que el estado positivo que establece la estructuración de la PP Y del CO, ayudan a mejorar la calidad de vida de los

individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología, gracias al enfoque de aspectos positivos, por lo cual aparece el comportamiento organizacional positivo (COP), el mismo que contempla de manera general el estudio de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que son medidas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral. (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007)

De esta forma, Cabezas (2015), propone el nacimiento del capital psicológico como el,

Estado psicológico positivo, que se caracteriza por la confianza en sí mismo para lograr oficios desafiantes, ser optimista sobre el éxito actual y futuro, constancia al momento de cumplir metas y si es necesario reformarlas, y ante los conflictos y problemas superarlos y continuar el objetivo primordial. (p. 3)

Además, Ospina (2019), establece que el término capital psicológico surge de,

La reciente ampliación de la noción económica de capital, que se refiere tanto a los bienes duraderos que sirven como factores de producción, como, por ejemplo, la tierra o la mano de obra, como también a los bienes no tangibles, como la gestión o la organización del trabajo, al referirse al capital humano y capital social, que incluyen los conocimientos, habilidades, cualidades y competencias derivadas de la educación y de la experiencia, e incluyen dentro del capital social las relaciones interpersonales, intergrupales e interorganizaciones. (p. 33)

De la misma manera, Delgado (2021) considera que la caracterización del capital psicológico se compone de la siguiente manera:

Cuadro 2. Caracterización del Capital Psicológico

FACTORES	DIMENSIONES
Tener Confianza	Al realizar los esfuerzos necesarios con el objetivo de alcanzar el éxito sobre tareas retadoras.
Hacer atribuciones de causalidad positivas	Sobre los sucesos presentes y futuros.
Perseverar y redireccionar	No rendirse ante obstáculos al lograr objetivos, y de ser necesario redireccionar el objetivo con el fin de alcanzarlos.
Mantenerse en pie y comenzar de nuevo	Ir más allá de las caídas con el fin de lograr el éxito a pesar de los innumerables intentos.

Fuente: Delgado (2021, p. 33)
Elaboración propia

En resumen, el capital psicológico es un constructo valioso que tendrá un lugar importante dentro de las organizaciones, debido a que permite a las personas desarrollar herramientas, aptitudes y actitudes de prosperidad, resiliencia, y un convivir propositivo tanto en contextos personales como profesionales, al permitirles mantener una perspectiva positiva y navegar eficazmente por desafíos y oportunidades presentadas a lo largo de su desenvolvimiento diario.

Recursos del capital psicológica

Autoeficacia

La autoeficacia (AE), acorde con Gómez-Perdomo, Meneses-Higuita y Palacio-Montes (2017), fue definida por primera vez en 1994 por Bandura, como la confianza personal en las capacidad y habilidades que aparecen al momento de realizar una tarea desafiante, con el fin de que el desempeño y el logro sea el esperado. (p.72)

La AE, es considerada como una competencia personal, la misma que es estable, y determina la conducta humana y el desenvolvimiento en situaciones difíciles, lo cual contempla el éxito esperado, además involucra la esfera interpersonal, puesto que influye en el establecimiento de relaciones, gracias al establecimiento de ideas

de un sujeto sobre sí mismo, y sobre los demás como capacidad de interrelación con los otros, por lo que propone un factor desencadenante del humor. (Girardi, 2018)

Esperanza

La esperanza, en referencia a (Domínguez, 2019), resulta ser el estado motivacional positivo que contiene una persona como mecanismo de defensa, , interpone el deseo de perseverar hasta alcanzar las metas propuestas, además de redireccionar decisiones de ser necesario para el mismo fin, y llevar a cabo los planes de acción. Lo cual otorga altas probabilidades de éxito en las tareas encomendadas (p.6)

Optimismo

Rubiano y Aponte (2017), sostienen que el optimismo, es un estado constante de construcción y desarrollo, en el que la persona tiene altas perspectivas con respecto al futuro, a pesar de encontrarse en situaciones difíciles, se sobrepone con resistencia y confianza con el fin de salir adelante en las tareas encomendadas. (p. 130)

Resiliencia

Ponce (2016), menciona que la resiliencia se caracteriza como la capacidad de afrontamiento y adaptación positiva ante situaciones que presenten riesgos o desafíos. Debido a que se propone como una capacidad psicológica de recuperación ante la adversidad, cambio, fracaso, conflictos, o incremento de dificultad de tareas que generen estrés. (p.9)

Psicología organizacional positiva

La psicología organizacional positiva o POP desde el punto de vista a Álvarez (2013) resulta ser un enfoque de la psicología industrial y organizacional, que se

centran en estudio del óptimo funcionamiento de las personas en el contexto laboral.

En correspondencia con Palací Descals (2008), la POP tiene su origen

En las investigaciones de los psicólogos Martin Seligman y Mihalyi Csikszentmihalyi, quienes en forma independiente orientaron sus estudios a la aplicación del método científico para conocer qué se necesita y cómo se logra el óptimo desarrollo humano, abarcaron entre otros aspectos los determinantes asociados al desarrollo de la creatividad y el sentido de flujo en las labores rutinarias, de manera tal que se incrementa el sentido de felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana, lo que aumenta simultáneamente el desempeño laboral. (p. 120)

Por la conceptualización otorgada, Ardila (2003), define que la POP abarca la

Calidad de vida o estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona, la misma que posee aspectos subjetivos (bienestar físico, psicológico y social, intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, la productividad de la persona y la salud) y aspectos objetivos (bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida). (p. 163)

Del modo que, Palací (2008) propone que, si una organización desea implementar este enfoque de POP, responderán cuestionamientos como:

¿Qué caracteriza a las personas con un funcionamiento individual y colectivo óptimo en la organización?, y ¿Qué particularidades presenta el trabajo o la organización misma que la acerquen o no a las características propias de una organización positiva? Elementos que permiten determinar estrategias para el fortalecimiento empresarial, en base al bienestar personal, lo cual genera empleados con mayor satisfacción y compromiso organizacional. (p.1)

Es por ello, que la POP respecto de la gestión de recursos humanos, concreta la importancia del bienestar y la calidad de vida de las personas que se ve reflejada en el trabajo. Por lo cual resulta ser importante priorizar el tema de la psicología en

la salud ocupacional, lo cual permite una mayor vinculación de los trabajadores en las organizaciones, debido a que a mayor bienestar mayor capital psicológico y compromiso organizacional.

Compromiso organizacional

Bajo el establecimiento de las organizaciones, según Frías (2014), se busca implementar la innovación y radicalidad de creencias, costumbres y valores, con la flexibilidad ocupacional, por lo que se lleva a obtener mayor aprovechamiento de conocimiento y capacidades.

Dicha mejoría, surge del compromiso como parte fundamental con el objetivo de que el profesional contribuya y no renuncie a la institución, así mismo, busca pasar del talento individual al talento organizativo. Esto, a través de tener mejores resultados por medio de la interacción, de manera que el talento aumente y mejore los niveles de compromiso. El talento organizativo, se crea por medio de entornos que valoran, motivan y forman la organización, lo que permite incrementar el compromiso profesional, que mejora el desarrollo y retención de talentos. El permanecer y aportar está vinculado al compromiso tanto de la empresa y del profesional lo que genera crecimiento, resultados superiores y excelencia entre sus partes (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016)

Inicialmente, la Psicología Organizacional Positiva, se contempla como el nuevo enfoque de gestión humana en las organizaciones, los cuales reúnen conceptos, que determinan comportamiento de pertenencia de los trabajadores, entre los que se encuentra el Compromiso Organizacional (CO). La misma que, se traduce como la identificación del trabajador con la organización en la cual labora, en donde se respeta de manera firme los valores organizacionales, así como las metas establecidas. (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016)

Se determina además que en concordancia con Rovayo (2020), el Compromiso Organizacional, mantiene la influencia de diversas variables que determinan el compromiso y la corresponsabilidad hacia una organización, y estas mantiene

injerencia según los componentes del CO. Y es por ello, que según Coronado-Guzmán, Valdivia, Alvarado (2020), las variables que influyen se categorizan de la siguiente manera:

Cuadro 3. Variables que influyen en la creación del CO

FACTORES	DIMENSIONES
Formación y desarrollo	Habilidades de conocimiento y manejo emocional que genera el compromiso con la organización.
Satisfacción en el trabajo	Impacto que tiene en la rotación y productividad, debido al sentimiento positivo en el trabajo.
Satisfacción por la vida	Es la evaluación de la persona sobre su vida, y la satisfacción que se encuentra en ésta.
Bienestar psicológico	Estado emocional de una persona en el ambiente laboral, y el placer que el entorno laboral le brinda
Liderazgo	El líder establece estándares claros en valores, divide las tareas de forma justa, es cercano a los subordinados y se interpone como ejemplo.
Confianza	Seguridad dentro de la organización en base a la responsabilidad y preocupación hacia este.
Promoción del personal	Traza de trayectorias de empleados que proponen políticas de recompensa y reconocimiento.
Cultura organizacional	Gestión de empresa para lograr metas sustentables y competitivas.
Clima organizacional.	Percepción positiva del clima organizacional provoca motivación y dependencia emotiva.
Dependencia	Necesidad de mantener relación laboral con el fin de cumplir objetivos personales.
Empoderamiento	Promover autonomía, y compartir información y control sobre tareas.

Fuente: (Coronado-Guzmán, Valdivia, Alvarado 2020, pp. 5-7)
Elaboración propia

Componentes del compromiso organizacional

Como fundamento teórico importante, se reconoce el enfoque de Meyer y Allen (1991), quienes contemplan al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p.67), y quienes proponen un modelo teórico de compromiso, el cual permite evaluar e interpretar el CO, determinado por tres componentes denominados compromiso afectivo (nexos emocionales con la organización), compromiso de continuidad (autoconciencia de los costos de su desvinculación) y compromiso normativo (deber u obligación de permanencia). (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo según Hurtado-Arrieta (2017), se refiere al deseo del empleado de permanecer como parte de una organización debido a componentes emocionales, por lo cual, se mantiene en ese lugar porque quiere.

Así mismo, llegan a determinar la exposición de factores los cuales determinan el vínculo entre la empresa y el trabajador, los cuales son:

Características o datos personales como, edad, género y nivel de educación, las características estructurales o las relaciones entre el empleado y el jefe inmediato, sensación de estabilidad laboral, o el sentimiento de pertenencia, por un lado, las características relativas al trabajo, además la participación en la toma de decisiones, cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores, compatibles en concordancia con la organización, y finalmente, las experiencias profesionales, el proceso de inducción o transición que facilita acoplamiento en la experiencia profesional.
(p. 24)

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad gracias a la apreciación de Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), se determina que contempla el deseo de un empleado de ser parte de una organización motivado por la preocupación del costo al dejarla, es decir contempla sentimientos de ansiedad con el solo hecho de pensar en la ausencia en el trabajo. Es por ello, que en gran medida este principio dificulta la deserción laboral, al contemplar elementos como, el esfuerzo, tiempo, rol y funciones dentro de la organización lo cual genera Lealtad en el empleado, además la consideran como “el grado en que un individuo percibe que permanecerá en su organización, a pesar de las condiciones que existan en esta” (p. 97).

Así mismo, se encuentra relacionado al grado al que una persona se vincula a una organización. Es un aspecto muy viable en la que el empleado es consciente del tiempo, esfuerzo y costos financieros, físicos y psicológicos que estarían en peligro al irse de la empresa. Además, de considerar el estrés de buscar nuevas formas de ingresos que solventen las necesidades cotidianas, por esta razón hay un beneficio asociado a permanecer en la organización. Se manifiesta por medio del comportamiento ante la capacidad de introspección calculada sobre progresión frente a decisiones inmediatas y consecuencias al respecto (Frías, 2014).

Compromiso normativo

El compromiso normativo en referencia a Betanzos, Andrade, Paz (2006), se contempla que “es aquel que hace énfasis al sentimiento de pertenencia u obligatoriedad, que siente una persona con la empresa, en base a la lealtad, como lugar inicial para residir en esta” (p. 34).

Lo que surge, debido a la creencia de culpa, al abandonar el puesto de trabajo, por lo cual se focaliza la actitud como buena o mala, según la pertenencia, y la obligación de compensación a cambio de permanecer en la empresa, por sentido de obligación a pesar de las condiciones brindadas. Esto, según Salazar (2018),

Tiene relación con el rol de los padres y la cultura en la que el individuo se ha desarrollado, y tiene como parte fundamental la organización de caridad. La otra vía es más común en personas jóvenes en las que hay el sentido de evidencia. (pp.55-60)

En conclusión, el compromiso organizacional, avizora el deseo prioritario de pertenecer a la organización u entidad productiva, en torno a la responsabilidad contraída al sentirse parte importante de esta, lo cual llega a facilitar el desenvolvimiento de trabajadores a la par que la empresa.

1.2. Género

La palabra género, resulta ser el conjunto de personas, las cuales poseen diferentes sexos, asumen diferentes o iguales roles, jerarquías, responsabilidades, dentro de la sociedad. Acorde con la Real Academia de la Lengua Española (2021), el género es un “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido desde el punto de vista sociocultural, en lugar del punto de vista biológico” (s.p).

Según la FAO (2011), el género se refiere a “los papeles e identidades sociales asociados con el significado de “hombre” o “mujer”. Los papeles por razón de género están delimitados por factores ideológicos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, y son un elemento esencial determinante de la distribución de responsabilidades y recursos entre hombres y mujeres” (p.16).

Así mismo, Mantilla-Falcón (1996) determina que

Hablar de género, induce a pensar en clasificaciones, distinciones, tipos. Es así como bajo el término género se agruparán cierto grupo de entes individuales a quienes corresponden ciertas características que los identifican entre sí. En este sentido, el diccionario define este concepto como especie, conjunto de cosas cuyas características son comunes, pero al referirnos a la categorización gramatical del género masculino y femenino, se menciona que mantienen

atribuciones determinadas las cuales son características para cada sexo, por lo cual se vuelven distintivos claramente del otro. (p. 153)

A pesar, de que las teorías mencionan que la diferenciación de género es tan sólo una cuestión de distinciones genéticas características de cada uno, con el pasar del tiempo, se ha logrado evidenciar que la sociedad en general, se ha encargado de instaurar consideraciones limitadas para cada género, en donde la mujer ocupa el rol reproductivo y el hombre el rol productivo, lo cual ha generalizado la existencia de la brecha o desigualdades de género que adquieren relevancia con el pasar del tiempo, por lo que continua dicho paradigma errado.

Desigualdades de género

Para referirnos a las distinciones de género diferenciadas entre hombres y mujeres, se puede referenciar a Zamudio, Ayala y Arana (2014) quien contempla que,

Las inequidades y desigualdades de género son un problema que no se concentra en un solo factor, es decir, no es una situación que solo esté presente en la educación, el trabajo; en la salud o la migración. Se afirma que, al ser promovida y legitimada explícita y simbólicamente por la cultura, permea todas las esferas de la vida humana, por lo cual dan lugar a situaciones de diferencia en las posibilidades y oportunidades de vida, así como al acceso y control de los recursos” (p. 253)

Por esta razón, resulta relevante recalcar las cifras recolectadas en los últimos tiempos, acerca de la participación de la mujer en el trabajo, tal como lo propone Ocaña (2022)

Actualmente, 117 millones de mujeres forman parte de la fuerza de trabajo en América Latina, lo que representa la cifra más alta en la historia de la región. En los últimos 50 años, la participación laboral femenina pasó de 20% a 65%. Sin duda, se trata de un gran avance; no obstante, la realidad de las

mujeres en el mercado laboral de la región muestra que más trabajos no siempre son mejores trabajos. En varios países, como Bolivia, y Perú, millones de mujeres trabajan en condiciones de informalidad, por cuenta propia e incluso sin remuneración monetaria, lo cual demuestra la repercusión de la brecha de género. (pp. 22-24)

Lo cual demuestra que, a partir de la reformulación del rol de la mujer, propuesta por diversos sectores, en la actualidad el campo de acción de la mujer resulta ser bastante amplio, de acuerdo con Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres (2011), la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y social, provoca cambios culturales que repercuten en la cognición social, lo que aumenta las expectativas en función del género. (p.102).

Motivo que ofrece varias posibilidades de crecimiento laboral, bajo la propuesta del papel activo en la sociedad de la mujer, como productora. Sin embargo, es importante mencionar que este nuevo enfoque, no siempre es bien recibido por las distintas poblaciones, que muchas veces prefieren omitir esta línea. Una explicación es que según (Rottenbacher, 2012)

A mayores niveles de rigidez cognitiva predisponen a las personas a preferir lo tradicional, la ausencia de cambios y la jerarquización de la sociedad en la medida en que esto reduce la ambigüedad, la incertidumbre y otorga, por otro lado, estructura y cierre a los estímulos del entorno social. (pp. 250)

Por lo que, se puede delimitar que las construcciones socioculturales sobre el género inciden en todos los ámbitos de la vida humana lo que genera diversas disparidades. Por lo que es totalmente necesario determinarlas y proponer alternativas de solución o modificación de políticas que sepan atender las demandas que se generan en la actualidad, las cuales definitivamente tienen que focalizarse en el ámbito de acción de las mujeres.

La mujer hacia el desarrollo empresarial

Para comenzar a conceptualizar a la mujer como parte de la esfera laboral, es importante mencionar que según Gasteiz (1995) a partir del año 1908, se sentó un precedente histórico que marcó un antes y un después en la historia de la mujer en el trabajo, debido a que más de 130 mujeres obreras murieron incineradas en una fábrica textil en New York, debido a que se encerraron como una forma de protesta para reclamar igualdad de condiciones laborales. Así mismo, se muestra otro hecho relevante, , a partir de 1945 aproximadamente, las mujeres empezaron a incorporarse a la esfera laboral en cargos más burocráticos, como por ejemplo trabajaban de secretarias, profesoras, telefonistas, modistas, entre otras. Consecutivamente, en 1950 se logra la participación de mujeres en trabajo de industria en un 15%, y lastimosamente sólo un 10% ocupaba cargos directivos.

Las Naciones Unidas, ha jugado un papel fundamental en el desarrollo de las mujeres, debido a que generalizó nuevos enfoques que permitieron ampliar horizontes sobre la perspectiva de género. Por ejemplo, se expandió el hecho de que, la mujer solo tenía un espacio dentro de la familia, a entender la perspectiva de esta bajo el empleo, con la obtención de un rol multifacético productivo. Este gran giro, según León (1993), proporciona un término conocido como Mujeres en Desarrollo (MED), la cual aparece al inicio de la década de los setenta bajo el trabajo de Ester Boserup. Dicha tendencia busca principalmente que las mujeres representen un recurso no aprovechado debido a la brecha de género, por lo que surge la necesidad de integrarlas a la sociedad, para aprovechar su contribución, ya sea en el trabajo en las industrias, al comercio, educación, implementación o generación de políticas, etc. De esta manera, además, se busca minimizar la marginación de las mujeres, para conseguir una sociedad más justa e integrativa de manera desafiante. Por ello, de acuerdo con De la Cruz y Orozco (2016), “El Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, muestra que hasta el año 2015, aproximadamente el 52% de las mujeres a nivel mundial ejercía algún oficio remunerado” (p. 16).

Lo cual demuestra una cifra realmente significativa, lo que demuestra que la defensa hacia los derechos de las mujeres, y hacia la igualdad tuvo frutos, y en este caso resulta ser la integración definitiva al campo laboral.

Por otro lado, surge otro término que es el Género en el Desarrollo (GED), la cual, en conjunto con la teoría feminista, configuraron el *empowerment* como nueva tendencia que fusiona las estructuras sociales, y que definitivamente, busca un cambio en las Relaciones Asimétricas entre los géneros, ya sea en consideraciones materiales, o físicos y emocionales, con el fin de encontrar una democracia y apertura al progreso. Por ello, el empoderamiento resulta ser una estrategia importante en la organización para integrar un poder personal y autonomía en acciones participativas. (León, 1993).

Así pues, se busca influir en la implementación de políticas públicas que reconozcan la importancia de la mujer en espacios organizativos para sentar un precedente de mirada inclusiva y una transformación a los estereotipos culturalmente arraigados.

Triple rol de la mujer

El triple rol de la mujer, acorde con la postura de Corredor (2016), se refiere a la figura femenina, que posee atributos naturales, como la capacidad de concebir vida a más seres humanos por lo que es el individuo idóneo para la continuación del desarrollo de la especie, , desempeña gran parte del tiempo de vida en dicha misión; además, que se encuentra en la potestad de generar y crear un patrón social de la familia y las relaciones colectivas, al realizar tres roles a la vez.

Por consiguiente, existe la idea de patrones de responsabilidad, en donde la mujer era la designada a la dedicación de ocupaciones y actividades del hogar y del cuidado de la familia, mientras que el hombre tenía la responsabilidad de generar un sustento para su familia, puesto que todo el núcleo dependía total y únicamente de este. Hasta el día de hoy, lastimosamente se da la continuidad de este pensamiento sectorizado, con el fin de preservar los patrones sociales aprendidos,

por lo que se frena el desenvolvimiento profesional de la figura femenina, pero no lo frena, debido a que la sociedad se encuentra en proceso de adaptación hacia la mujer lo que le permite ampliarse hacia el campo laboral, social y familiar, así pues se basa en el equilibrio igualitario de estas ramas, por lo que logra distribuirse en tres roles:

- Rol Productivo, el cual se refiere al rendimiento financiero conseguido mediante la realización efectiva y comprometida de actividades laborales, los cuales le proporcionan utilidad a la mujer como capaz de generar un sustento para el núcleo familiar.
- Rol Reproductivo, constituido como la capacidad natural biológica de la mujer, para procrear vida con el fin de lograr la expansión familiar, así como también la capacidad de asumir el mantenimiento y cuidado del hogar.
- Rol Comunitario, se evidencia mediante la vinculación voluntaria de la mujer hacia y para la sociedad, la misma que coopera en la identificación de un bienestar social y comunitario, lo que fortalece lazos afectivos dentro de la sociedad. (pp. 64-68)

Por consiguiente, se entiende que la mujer ha instaurado su lugar prioritario en la sociedad, gracias a la realización eficaz de diversas actividades, como lo es el rol reproductivo, productivo y comunitario, el clave de entrega, dedicación, equilibrio, distribución y si fuera necesario la redistribución de tareas, funciones y obligaciones, con el fin de cumplir a cabalidad con todos los espacios de los que forma parte, entendiéndola como un pilar fundamental para la expansión social del siglo XXI.

El triple rol de la mujer, acorde con Salanova, Llorens y Martínez (2016) ha logrado un tema de disminución y erradicación parcial gracias a la aparición de la psicología organizacional positiva, la misma que se ha encargado de priorizar las características y cualidades positivas de las personas y en este caso de la mujer dentro de la organización, por lo cual se ha logrado un tema de valoración y por ende el otorgamiento de recompensas merecidas que en este caso serían trasladadas a tiempo compensatorio para que se distribuyan de manera eficiente

en sus diferentes obligaciones y actividades, por lo que es importante conceptualizar a la psicología organizacional positiva como constructo trascendental en la composición de oportunidades laborales saludables para el ser humano. (p. 4)

1.3. Empleabilidad y género

El trabajo, o el desenvolvimiento laboral en diversas áreas, ha tenido gran afluencia desde épocas prehistóricas, en donde el ser humano buscaba desenvolverse de maneras inimaginables con el fin de ser productivo; es por ello por lo que, con el pasar del tiempo, a partir del siglo XXI, el trabajo se convirtió en una actividad que buscaba el desarrollo económico, en clave del fomento de ingresos y recursos que resultan ser necesarios para la supervivencia. Pero a partir de ello, existieron discriminaciones hacia el género femenino, por lo que el conseguir una efectiva inserción de las mujeres al mundo laboral ha resultado un desafío, debido a que conlleva el enfrentamiento al sistema patriarcal, que contempla a la mujer como capaz de realizar tan solo las actividades de hogar, lo que impide la fusión de ambas áreas que sería lo ideal. (Jiménez, Luna y Weisner, 2020).

Desde el criterio del informe de Tendencias del empleo femenino OIT (2018 citado en Jiménez, Luna y Wiesner, 2020):

La tasa mundial de participación de las mujeres en el mercado laboral corresponde a un 48,5%, en un 26,5% por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 fue del 6%, aproximadamente 0,8% más alta que la de los hombres, lo que indica que por cada 10 hombres que trabajan, solo 6 mujeres están empleadas. (pp.530-531)

Se hace referencia a las diferencias notables existentes entre la caracterización de hombres y mujeres en Latinoamérica, instancia que invita a la reflexión sobre las condiciones laborales propuestas hacia las mujeres.

Sobre la base de lo manifestado por Federici (2013, citado en Jiménez, Luna & Wiesner, 2020):

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral es un logro histórico que se surge después de una larga lucha feminista, que exigía la inclusión de las mujeres en trabajos remunerados y visibilizaba las relaciones de poder que sustentan un modelo económico que define el papel del trabajador, el modelo de familia, la sexualidad y la procreación. (p. 530).

Hablar sobre la mujer y el trabajo, se sostiene en la mención de logros que han sido determinantes al momento de instaurarse dentro de este campo; por esto, desde el criterio de López (2011), durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en el año 1995, se estableció un mecanismo de acción para fomentar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, al reafirmar el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad, mediante la participación equitativa de las mujeres en cualquier tipo de actividad económica a nivel mundial, debido a que los países de América Latina y el Caribe adopten dicho programa, con el fin de lograr un desenvolvimiento eficiente de las mujeres en sociedad.

Esta reflexión, sostenida en las consignas declaradas por instancias como la OIT (2021) que afirma “La participación de las mujeres en la fuerza laboral es esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. La igualdad de género en el empleo es una cuestión de derechos humanos y justicia social” (p. 10), consolida la idea de reivindicar la figura de la mujer en el ámbito laboral. En consecuencia, se afirma además que, los determinantes promocionales de la participación femenina en escenarios laborales son las normas culturales, sociales y religiosas, el acceso a la educación, y la institucionalidad.

Así pues, en la actualidad, se prioriza la lucha constante de la mujer por ser parte de la sociedad, mediante la lucha por obtener derechos igualitarios con los hombres, entendidas como totalmente capaces de desenvolverse en los mismos ámbitos y, bajo las mismas condiciones laborales; a pesar de contar con una lucha

contra la discriminación, el logro de la igualdad aún se encuentra lejano, por la contemplación de la doble carga que posee el género femenino: Familia y trabajo, visto como un riesgo psicosocial y como un impedimento en el quehacer laboral.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

En el presente capítulo, se describe a profundidad el diseño metodológico utilizado, con el fin de obtener la recopilación de datos del proyecto de investigación. Como primer punto, se vislumbra, diversos conceptos citados de diversos autores expertos en la materia, lo cual permitió contextualizar de forma clara la metodología empleada. Por ello, se busca exponer el paradigma, enfoque, alcance y corte que se ha tomado en cuenta durante el desarrollo del estudio.

Por otro lado, se relata las técnicas e instrumentos utilizados para obtener la recolección de datos. En este caso la entrevista estructurada, validada con criterio de expertos, y la ficha sociodemográfica como método de observación. A su vez, resultó necesario delimitar la población de interés, mediante el muestreo por conveniencia. A continuación, se describe con mayor profundidad las temáticas relacionadas con el diseño metodológico que se utilizó en la investigación.

Paradigma

Al referirse de una ciencia social, que involucra a la psicología, el paradigma con el que mayormente se acopló la investigación, es el paradigma constructivista social. Este paradigma propone la idea de que la realidad y el conocimiento son construcciones sociales, influenciadas por la interacción de individuos en su entorno, por lo que se enfoca en la importancia de la percepción, la interpretación y la comunicación en la construcción de significados. Según Gergen (2015), el paradigma constructivista social en psicología postula que la realidad y el conocimiento son moldeados por la interacción social, donde las personas colaboran para construir significados y comprender su entorno a través de la comunicación y la interpretación conjunta.

Así mismo, Vygotsky (1978), menciona que en el paradigma constructivista social en psicología se enfatiza que el conocimiento y la cognición se forman a través de

la interacción social y la colaboración con otros individuos. Este enfoque subraya la influencia significativa de las interacciones sociales en el desarrollo cognitivo y la construcción del conocimiento. Por lo que podemos mencionar que, el paradigma Constructivista Social, se dedica al estudio de métodos en ámbitos naturales, sociales y científicos, que surgen de la interacción social y utiliza herramientas persuasivas y representacionales, por lo que logra la construcción de la realidad a través de diversas perspectivas y percepciones.

Enfoque

Se utilizó un enfoque cualitativo en esta investigación, , ofrece la posibilidad de abordar de manera dinámica y a través de la interpretación, un problema específico, que en este caso busca identificar perspectivas de mujeres trabajadoras en el ámbito fruticultor, las mismas que se perciben como figura productiva, social y reproductiva. Por ello, es importante destacar que el enfoque cualitativo en referencia a Cortés e Iglesias (2004), se caracteriza por su orientación en los puntos de vista de los sujetos estudiados con la recopilación de datos mediante encuestas, entrevistas, descripciones, opiniones de los investigadores y la reconstrucción de los eventos, en lugar de utilizar mediciones numéricas, lo que permite una comprensión más completa del conjunto de factores representativos.

Así también, es relevante señalar que gracias al aporte de García (2021), se propone que las metodologías cualitativas presentan una amplia variedad de enfoques, y apreciaciones según perspectivas interpretativas o teoría crítica. En este contexto, el proceso de interpretación surge como una herramienta fundamental para abordar el estudio de los fenómenos sociales que se manifiestan en el contexto de una organización a nivel grupal, por ello se apoya en métodos de recolección que incluyen la observación, la descripción y la interpretación de fenómenos complejos desde una perspectiva profunda y comprensiva, gracias a la comprensión de sus significados.

Diseño

Dentro de presente investigación, se utilizó el diseño fenomenológico, principalmente porque este enfoque de investigación permite explorar y comprender las experiencias vividas por las mujeres en su entorno laboral desde su propia perspectiva, mediante el descubrimiento de la esencia de las experiencias de estas en el ámbito fruticultor, lo que resulta fundamental para comprender los desafíos, las percepciones y los significados que las mujeres atribuyen a sus experiencias en el trabajo.

En concordancia con Rojas y Amaya (2021), se basa en la exploración de las vivencias de los individuos desde la óptica del sujeto, con el propósito de identificar los aspectos compartidos de esas experiencias de vida. El objetivo principal de este tipo de diseño es investigar, narrar y alcanzar una comprensión más profunda de las vivencias de las personas relacionadas con un fenómeno particular, lo que identifica aspectos que comparten. Así mismo, según García (2021), la fenomenología busca comprender la experiencia vivida por las personas al respecto de un mismo fenómeno o proceso, la cual se centra en la naturaleza fundamental de la vivencia común.

Alcance

El alcance definido para esta investigación es descriptivo, , su enfoque principal consiste en detallar las características esenciales. Esto implica una exploración minuciosa de las participaciones, peculiaridades y perfiles de individuos, grupos, comunidades, técnicas, objetos u otros fenómenos que se analizan, por ello según Ramos (2020) gracias a este alcance “se busca describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado”. (p. 2)

En el presente estudio, se describe las distintas apreciaciones relevantes de la población de cara a la empleabilidad y al género, con la identificación de limitantes, así como beneficios en cuanto al trabajo en el ámbito agroecológico de Tungurahua.

Así mismo, el segundo alcance definido en esta investigación es comparativo, debido a que el propósito principal de este tipo de alcance según Tonon (2011) es “analizar y contrastar las similitudes y diferencias entre los elementos o grupos que se contrastan, en relación con los aspectos específicos que se evalúan”. (p. 5)

Por esta razón, el presente estudio compara las diferentes realidades de las mujeres fruticultoras miembros de la PACAT, quienes habitan en la zona rural vs quienes habitan en la zona urbana, por ello la recolección de las participantes seleccionadas de cantones y parroquias. Todo esto, con el fin de comprender diversas variantes acerca de limitaciones, oportunidades, beneficios y desventajas relacionadas en torno a su residencia actual

Corte de la investigación

En el marco de esta investigación, se optó por la metodología de corte transversal, que se caracteriza por la recopilación de datos en un instante único, por lo que, en este estudio en particular, la elección del corte transversal se justifica por su congruencia con la naturaleza de la investigación, , el proyecto se llevó a cabo en un período de tiempo definido. Por lo tanto, la información recopilada corresponde a un único momento y se analizó en el intervalo temporal preestablecido. El propósito de este enfoque según Vega, Maguiña, Lama y Correa (2021), es describir minuciosamente cada variable y, al mismo tiempo, evaluar su ocurrencia o relación en un punto temporal específico.

Por ello, la presente investigación se basa en la compilación ordenada de datos en un momento específico, previamente acordado con la población en estudio, con el fin de no existir trabas, por ello se resume el corte de esta como transversal.

Técnicas de análisis de datos

La técnica para analizar los datos cualitativos en la presente investigación es el análisis de contenido, la cual se basa en describir el fenómeno mediante una metodología fundamentada en la examinación de datos cualitativos, a través de la

descripción de conjuntos de enfoques diseñados para observar las comunicaciones de manera sistemática y objetiva, con la intención de detallar el contenido de los mensajes. Su objetivo principal es adquirir información acerca de las circunstancias de producción o, en ocasiones, de recepción, mediante el uso de indicadores cualitativos. (Cáceres, 2003)

Por ello, mediante las técnicas e instrumentos se busca recabar información a través del discurso, lo cual permitió determinar de manera objetiva apreciaciones de manera concreta, y se consiguió material investigativo por parte de la población seleccionada.

2.2. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Entrevista

La técnica empleada en el presente estudio es la entrevista, ampliamente reconocida como una de las principales herramientas dentro del paradigma cualitativo. Como destaca Callejo-Gallego (2002), la entrevista se distingue por su capacidad para adentrarse en los significados, experiencias, emociones, narrativas, estructuras, relaciones e interacciones de individuos, grupos y sistemas sociales complejos. Esta conversación, concebida como una estrategia de exploración, no solo permite identificar los aspectos verbales y sus significados, sino que también facilita la interpretación de lenguaje no verbal, conductas, expresiones y comportamientos silenciosos, así como otros elementos paralingüísticos.

En este sentido, se afirma que el interés de la entrevista en estos casos se centra en estudiar los fenómenos organizacionales, más que hacer evaluaciones individuales de los sujetos que hacen parte de la organización. (Troncoso-Pantoja y Amaya-Placencia 2017)

Como se encuentra en la literatura científica relacionada, la clasificación de los tipos de entrevista ha sido abordada por bastantes autores, lo que la hace una estrategia diversa, y es por esto que se clasifica en su abordaje como entrevista a profundidad o superficial, y en su nivel de estructuración como entrevista estructurada, semiestructurada o no estructurada. (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz, 2013)

Instrumentos

Ficha Sociodemográfica AD HOC

Al hablar sobre la ficha sociodemográfica como instrumento, se lo concreta según Tejero (2021), como un formulario o documento diseñado para recabar o recopilar datos relevantes acerca de una población en particular desde una perspectiva sociodemográfica. Esto abarca información relativa a características demográficas como: edad, género, estado civil, nivel educativo, ingresos, ocupación, ubicación de residencia, entre otros aspectos, de esto surge la aplicación del término "ad hoc", para describir la creación o adaptación específica del formulario con un fin en particular. Lo cual se acopló totalmente a la presente investigación, debido a que la utilización de la presente ficha sociodemográfica ad hoc genera una mejor comprensión de la composición de la población en cuestión, y por ello surge la personalización de este, para recabar información más focalizada a la población estudiada (ANEXO 2). Cabe mencionar, que también se utilizará la aplicación de un consentimiento informado (ANEXO 1) el cual contiene la explicación del estudio, la confidencialidad de datos personales, la utilización de datos recopilados tan sólo con fines académicos, y la firma de aceptación de ser parte de la población de estudio, así como de la tutora y de autora de la investigación.

Entrevista estructurada

En consideración a las variables de estudio y a los resultados esperados, surge la inclinación hacia la utilización de la entrevista estructurada. Este tipo de entrevista según Tejero (2021), se basa en un conjunto de preguntas predefinidas, en su

mayoría abiertas, el mecanismo es que a todos los entrevistados se les plantean las mismas preguntas en el mismo orden y con la misma formulación. De esta manera, se asegura que el estímulo sea uniforme para todos los entrevistados, lo que garantiza que las diferencias en la secuencia de las preguntas no influyan en las respuestas. No obstante, los entrevistados tienen total libertad para expresar sus respuestas de manera abierta.

Antes de realizar la entrevista como técnica de obtención de datos, se elabora una guía de entrevista. Esta guía consiste en la planificación de una serie de preguntas diseñadas para establecer un diálogo significativo entre el entrevistador y el entrevistado. Estas preguntas se construyen en consideración la conceptualización de las variables clave de la investigación. A través de un proceso que involucra el uso de familias de códigos e indicadores, se seleccionan las preguntas más relevantes y profundas en consonancia con los objetivos de la investigación en curso.

La validación del instrumento se lleva a cabo mediante su presentación a un grupo de especialistas académicos. Estos expertos, que incluyen al Ing. Com. / Mg. Psi. Org. Ma. Dolores Guamán, Mg. Psi. Grace Lescano, Mg. Psi. Gonzalo Pazmay y Mg. Psi. Luis Cevallos, revisan el instrumento y lo evalúan con el propósito de garantizar su validez en el proceso de investigación.

En cuanto al proceso de recopilación de datos, mediante la técnica seleccionada, se realiza de manera presencial, y la información se registra en formato de audio gracias al apoyo de un dispositivo electrónico, en este caso, un celular. Para el análisis y procesamiento de los datos recopilados, se emplea el software Atlas ti., mismo que se aplica a la información obtenida de las 16 mujeres seleccionadas y que se realiza exclusivamente con fines académicos, como apoyo en el presente proyecto de titulación.

Es importante señalar que los ítems de evaluación se plantean de manera abierta, lo que da lugar a que los sujetos de investigación expresen sus opiniones y comentarios con sinceridad y honestidad, en función de su criterio y comprensión

de los temas abordados. Los ítems de evaluación que se emplearon fueron cuidadosamente seleccionados a través de la categorización de variables, lo que permitió identificar los ítems más pertinentes para la temática en cuestión. En este proceso de selección, se han concretado seis ítems específicos, que se detallan a continuación:

- ¿Qué le genera ansiedad o depresión, al referirnos a su trabajo o a su hogar?
- ¿Qué métodos tiene usted para manejar las situaciones difíciles?
- ¿Cómo describiría su desempeño en el trabajo?
- ¿Cuáles son los motivos por los que usted permanece en esta agrupación?
- ¿Cuál es su motivación para sobrellevar las actividades difíciles de su trabajo?
- ¿Cómo considera que logra mantener un equilibrio entre su desempeño en el ámbito laboral, social y familiar?

En lo que respecta a los elementos evaluados en el proceso de validación del instrumento, se les asigna una puntuación en una escala que abarca del uno al seis. Estas puntuaciones se emplean para responder a distintas interrogantes presentadas en la guía de entrevista, las cuales abordan la presentación, el formato, la aplicabilidad, la utilidad, la claridad y la coherencia entre los ítems del instrumento. Además, se otorga la posibilidad al especialista de incluir comentarios al final de la evaluación, si lo considera necesario. Y en consonancia con lo mencionado, se establecen criterios de relevancia para determinar si el instrumento cumple con los estándares de pertinencia y adecuación, por lo que el especialista, en su sabiduría, emite juicios al respecto y agregar observaciones técnicas que consideren pertinentes para el cumplimiento de los estándares de la guía de entrevista.

Programa de procesamiento ATLAS.ti

Para el presente estudio, el programa de procesamiento elegido fue el programa estadístico Atlas. TI, el cual facilita la organización, exploración y el descubrimiento de patrones y temas en datos cualitativos, como entrevistas, cuya eficacia depende

de una planificación cuidadosa y una comprensión sólida de las técnicas de análisis cualitativo.

El *software* fue diseñado para el análisis de datos cualitativos, tanto estructurados como semi estructurados. Su funcionalidad incluye la identificación de temas, patrones y significados en una variedad de fuentes, como texto, gráficos, datos geográficos y redes sociales. Este software es particularmente valioso en el ámbito de las ciencias, el estudio de mercado y la investigación de experiencia de usuario, , permite una exploración profunda de las necesidades de los usuarios en empresas específicas. Se destaca, además, por su intuitiva interfaz de usuario, que lo hace fácil de usar en diversas disciplinas, que abarcan desde ciencias e ingeniería hasta administración, psicología, derecho, sociología, historia, mercadotecnia y economía, entre muchas otras. La herramienta facilita el análisis al permitir a los investigadores etiquetar segmentos de información relevantes durante la recopilación de datos. Esto, a su vez, ahorra tiempo en la investigación debido a la automatización que proporciona el software. (Varguillas, 2006)

De esta forma, el programa ATLAS.ti en la presente investigación ayudó a formular redes semánticas, en referencia a las variables recopiladas en los datos recogidos por medio de la entrevista, las cuales según Verd (2005), las redes semánticas son una representación gráfica en forma de red que tiene como objetivo representar determinados conceptos y conocimientos, que principalmente permiten analizar el discurso en relación con los objetivos de investigación planteados.

2.3. Población y muestra

La población seleccionada, se enfocó en mujeres fruticultoras, quienes realizan el trabajo de recolección de manzana, pera, fresa y mora. Es por ello por lo que se hace partícipe a las miembros de la PACAT (Unión de Organizaciones de Agricultores Agroecológicos de la provincia de Tungurahua).

Se contempla seleccionar a 16 mujeres quienes forman parte de este gremio, distribuidas de la siguiente manera, ocho mujeres pertenecientes a los cantones, y

ocho pertenecientes a las parroquias, mediante un muestreo por conveniencia. Con el fin de conocer las distintas realidades de las mujeres, con relación a su ubicación geográfica y a las distintas oportunidades de esta.

Las participantes seleccionadas, surgieron de una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, el mismo que en referencia a Otzen y Manterola (2017), “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, por la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”. (p. 230)

Todo esto, con la finalidad de lograr el acercamiento con las participantes de la PACAT, en relación con la sectorización determinada, con la fundamentación de la participación de estas en el presente estudio de manera voluntaria.

Caracterización de la muestra

Tabla 1. Análisis Estadístico de variables de datos personales

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>		
Residencia				
Urbano	8	50		
Rural	8	50		
Estado civil				
Soltera	2	12,5		
Casada	13	81,25		
Unión libre	0	0		
Divorciada	0	0		
Viuda	1	6,25		
Instrucción académica				
Primaria	12	75		
Secundaria	2	12,5		
Bachillerato	2	12,5		
Superior	0	0		
Identificación étnica				
Mestizo	12	75		
Indígena	4	25		
Afro	0	0		
Montubio	0	0		
Blanco	0	0		
Tipo de familia				
Nuclear	6	37,5		
Monoparental	4	25		
Reconstruida	2	12,5		
Extendida	4	25		
Hijos	Min	Máx.	Media	Desv.
	0	8	3,562	2,279

Nota: n = 16 observaciones

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Para iniciar, en cuanto a la variable de residencia, se observa una igualdad de participación entre quienes habitan en la zona urbana y en la zona rural, compuesta por ocho participantes de cada categoría, es decir 16 participantes divididos en 50% respectivamente, esto beneficia a la investigación, al analizar las perspectivas desde dos categorías distintas permitirá el análisis comparativo entre estos dos sectores diferenciados en total igualdad. En el estado civil, el mayor porcentaje, corresponde a mujeres casadas, con el 81,25 %; seguido de un 12,5 % de participantes solteras, y un 6,25% de participantes viudas, la categoría de unión libre y divorciadas no posee valor porcentual debido a la falta de participantes sujetas en aquellas categorías.

Por otra parte, al hablar sobre la variable de instrucción académica, se evidencia el mayor porcentaje correspondiente a instrucción primaria con un 75%, seguido de 12.5% con secundaria, y el 12.5% con bachillerato, por el contrario, la instrucción superior mantiene un total de 0%, es decir ninguna mujer posee dicha educación. En cuanto a la identificación étnica el mayor porcentaje de 75% corresponde a mestizo y el 25% a indígena, las consideraciones del grupo afro, blanco y montubio no poseen categorización y obtienen un 0%.

En referencia al tipo de familia el 37.5% pertenecen a una familia nuclear, el 25% a una familia monoparental, el 12.5% a una familia reconstruida y el 25% a una familia extendida. Finalmente, la variable correspondiente al número de hijos, indica un mínimo de 0 hijos y el máximo de 8 hijos; la media es 3,562 y una desviación estándar de 2.279, que resulta una desproporcionalidad con respecto a la cantidad de hijos de las entrevistadas.

2.4. Procedimiento metodológico

El procedimiento metodológico aplicado para la presente investigación inicia por la recolección de material bibliográfico para la elección de un tema de interés y previamente para la caracterización conceptual de las variables de estudio. Así mismo, se procedió a definir la población a utilizarse dentro de la investigación mediante un acercamiento a la PACAT, mediante la entrega de oficios y más

legalizaciones internas, los cuales facilitaron la selección mediante un muestreo por conveniencia de 16 mujeres, distribuidas de la siguiente manera: ocho pertenecientes a cantones (zona urbana), y ocho pertenecientes a parroquias (zona rural).

Además, se procedió a trabajar en la construcción del instrumento a utilizar, que fue la guía de entrevista, mediante la creación de matrices de operacionalización de las variables, con el fin de entender conceptos, dimensiones, indicadores, y finalmente la construcción de ítems, lo que facilitó la selección de preguntas a utilizar en el presente instrumento. Posteriormente, se contactó a los profesionales (expertos) quienes realizaron la validación del instrumento (guía de entrevista), por medio del cuestionario para la validación por especialistas en base al criterio de expertos con puntajes del 1 al 6 según el cumplimiento, mismo que ha sido aprobado por la Escuela de Psicología.

En cuanto a la recolección de información, esta se realiza de forma individual en las instalaciones de la PACAT, en los meses de Septiembre-Octubre de 2023; una vez obtenidos los respectivos permisos de esta. Se tuvo una media de 10 minutos por aplicación de instrumentos y herramientas en los cuales se incluyen el consentimiento informado, la ficha sociodemográfica y la guía de entrevista.

Una vez terminada la recolección de los datos estos fueron tabulados e interpretados por medio del programa Atlas ti., el mismo que simplifica la estructuración, investigación y revelación de tendencias y conceptos en información cualitativa, es decir en este caso en base a las entrevistas obtenidas, lo cual facilita la comprensión de las percepciones por medio de la creación y estructuración de redes semánticas acerca de los diversos discursos proporcionados por las mujeres investigadas.

Finalmente, por medio del proceso de análisis de datos obtenidos (discurso), se pudieron obtener resultados relevantes en lo que respectan las variables como son el capital psicológico, compromiso organizacional en contraste con el triple rol y la doble presencia en mujeres miembros de la PACAT, de modo que se logran

entender las diversas perspectivas vivenciales en torno al ámbito laboral, personal y familiar, de modo que se muestren fortalezas y debilidades de los mismos y en base a ello se creen nuevos conocimientos e investigaciones enfocadas en el progreso de instauración de la mujer como miembro activo de las tres esferas de desenvolvimiento normal.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis descriptivo de entrevistas

En el siguiente capítulo, se examinarán los resultados derivados de la recopilación cualitativa de la información, mediante la recopilación de información y la entrevista aplicada. En este proceso, se llevará a cabo la interpretación y análisis de los hallazgos, en torno a la formulación de la hipótesis perseguida por la investigación.

Caracterización de variables – nuevos códigos

A partir de la caracterización de las variables, se ha establecido una clasificación de familias de códigos y subcódigos representativos, lo cual facilitó el proceso de exclusión de información no necesaria, e incorporación de la información representativa e importante para fundamentar las preguntas que compusieron la guía de entrevista. No obstante, se incorporó una familia de código adicional basado en las expresiones de los entrevistados en torno a la temática establecida.

Cuadro 4. Nueva familia de código

Familias de código caracterización de variables	Nueva familia de código
Malestar psicológico	Colaboración autónoma
Estrés dividido	
Compromiso	
Sentido de pertenencia	
Atribución positiva hacia el futuro	
Actitud positiva frente a situaciones complejas	
Rendimiento financiero	
Capacidad biológica de procrear	
Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad	

Fuente: Información recopilada de la investigación

Elaboración propia

A continuación, se presenta la caracterización definitiva de variables con la incorporación de una nueva familia de código, las mismas que se presentaron durante el transcurso recogido de la guía de entrevista, que fue aplicada en medio del proceso de la investigación gracias a la participación de los sujetos

entrevistados. Por lo que se define categorías o términos relevantes que aparecen de manera consciente e inconsciente en torno al discurso obtenido.

Cuadro 5. Familias de Código Definitiva

Dimensión Familia principal	Subdimensión Familias agrupadas	Indicador Códigos		
Doble presencia	Malestar psicológico	Sobre exigencia		
		Cansancio		
		Ansiedad		
		Depresión		
	Estrés dividido	Estrés		
		Eutrés		
		Estrategias de afrontamiento		
		Lealtad		
		Compromiso organizacional	Compromiso	Permanencia
				Implicación
Identificación				
Sentido de pertenencia	Participación			
	Interacción social			
	Autoeficacia			
Capital psicológico	Atribución positiva hacia el futuro	Optimismo		
		Esperanza		
		Resiliencia		
		Perseverancia		
	Actitud positiva frente a situaciones complejas	Esfuerzo		
		Productividad		
		Compromiso		
		Rendimiento financiero		
Triple rol	Capacidad biológica de procrear	Protección a la familia		
		Cuidado de la familia		
	Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad	Vinculación voluntaria		
		Colaboración autónoma		

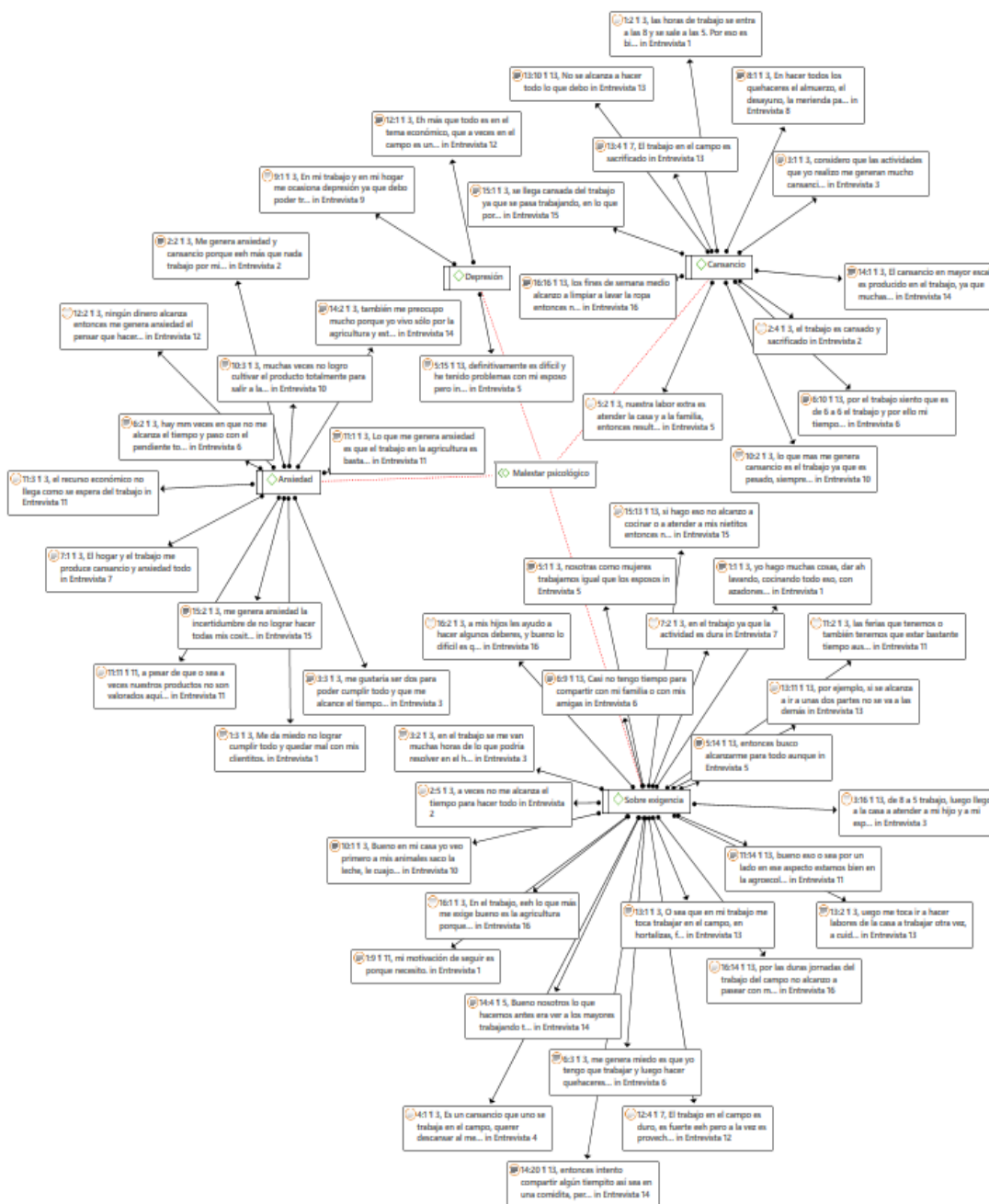
Fuente: Información recopilada de la investigación
Elaboración propia

3.2. Resultados de técnica cualitativa

A continuación, se exhiben las figuras o redes semánticas generadas a través del software Atlas Ti gracias al discurso obtenido con la aplicación del instrumento, junto con una explicación y un análisis detallado de las conexiones establecidas con cada código y sus respectivas familias de códigos en el contexto de la investigación, es por ello que en el próximo apartado, se detallan los hallazgos derivados de la aplicación de una guía de entrevista a dieciséis mujeres fruticultoras procedentes de diversas parroquias y cantones de Tungurahua.

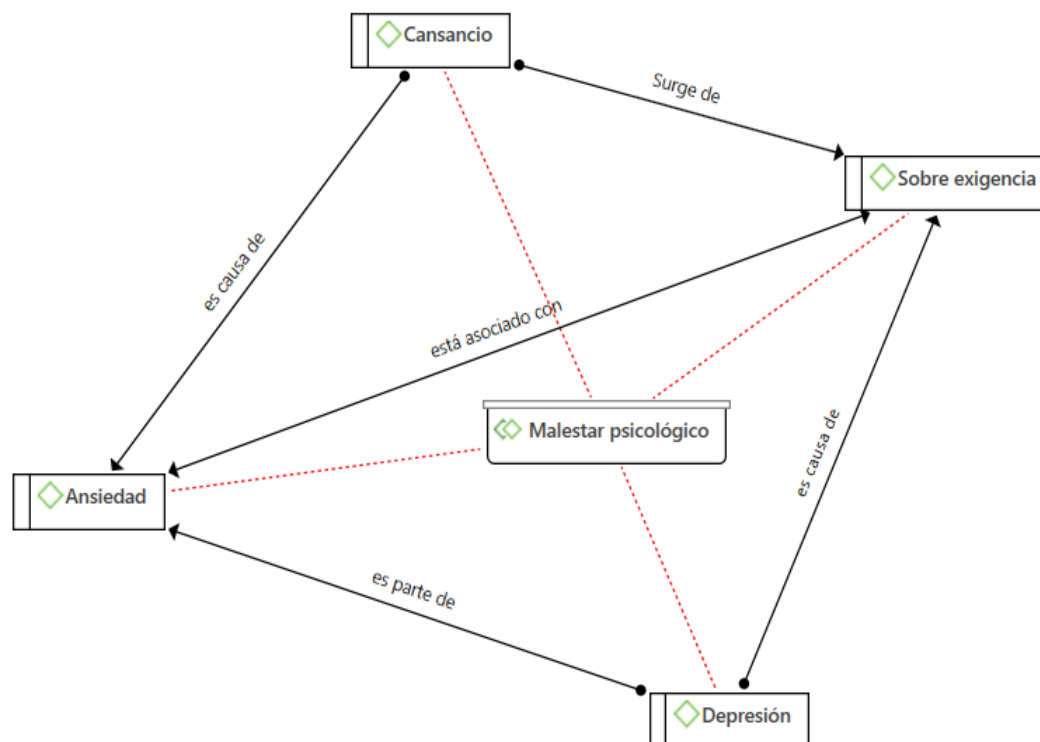
Género – Doble Presencia

Figura 1. Red semántica 1- Malestar Psicológico



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
 Elaboración propia

Figura 2. Red semántica 1.1 - Malestar Psicológico

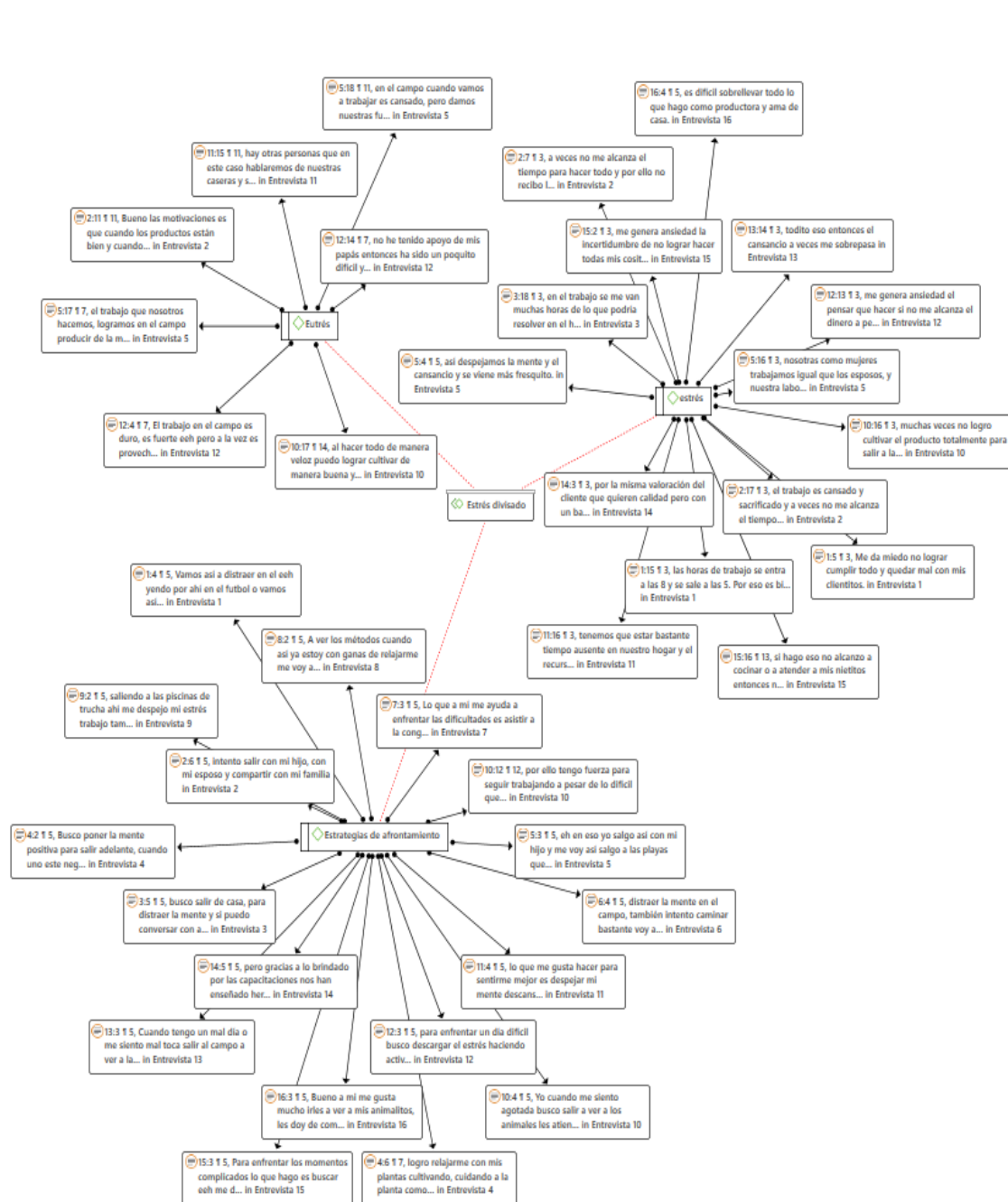


Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

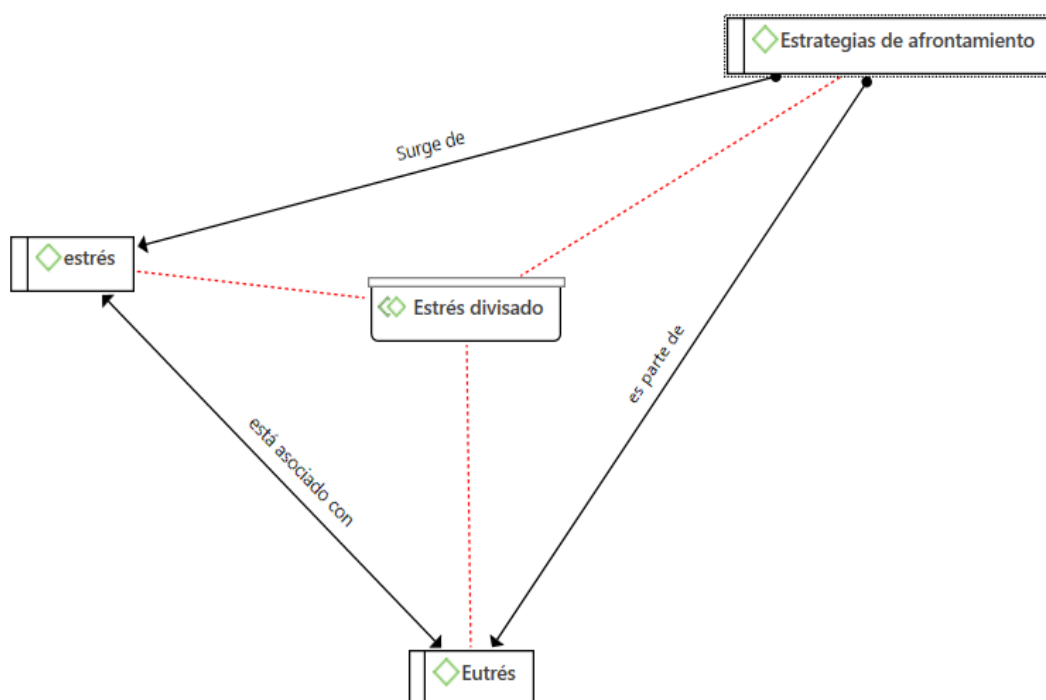
La figura 1 (Red semántica 1), se refiere al malestar psicológico, que se visualiza en torno al discurso brindado por las mujeres miembros de la PACAT, en donde se distingue diversos comentarios acerca de su desenvolvimiento profesional como mecanismo de subsistencia y progreso. Así mismo, en la figura 2 (Red semántica 1.1), lo que se logra visualizar es el impacto de la sobre exigencia laboral en su bienestar emocional, lo que ocasiona inconscientemente sentimientos de ansiedad, y depresión, a más de consecuencias a nivel físico como lo es el cansancio, todo esto debido a las largas jornadas laborales, además del gran esfuerzo al realizar un trabajo fuerte como lo es en el ámbito fruticultor, y al sacrificar horas de descanso o de compartir familiar por realizar el trabajo en el campo.

Figura 3. Red semántica 2 - Estrés Dividido



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
 Elaboración propia

Figura 4. Red semántica 2.1 - Estrés dividido



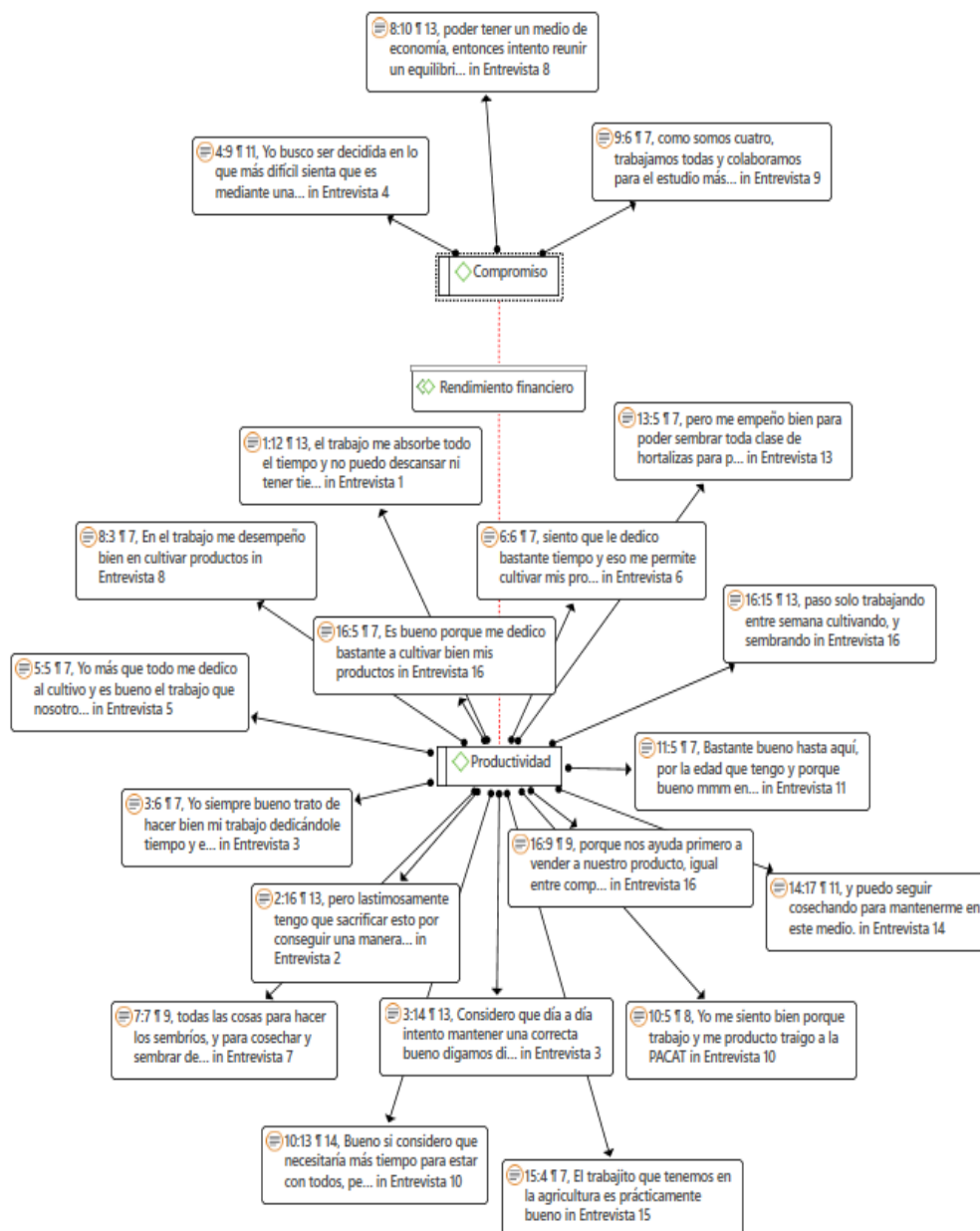
Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

La figura 3 (Red semántica 2), hace mención del estrés dividido en torno al desenvolvimiento productivo en el ámbito fruticultor de las mujeres de la PACAT, el mismo que según el análisis, surge de la incertidumbre salarial, de la alta demanda física y psicológica en torno a la actividad, a más de la carga familiar. Y, el eutrés que aparece como el sacrificio de realizar la actividad de la mejor manera, a pesar de lo dura que esta sea, lo cual ocasiona la satisfacción del deber cumplido. A su vez, en la figura 4 (Red semántica 2.1), se describe la aparición de las estrategias de afrontamiento como resultado del estrés y eutrés, las cuales les permiten a las mujeres despejar su mente, descansar y eliminar las acumulaciones tanto físicas y mentales. Dentro de estas, se logra visibilizar la conexión del campo como medio de relajación y medio de productividad.

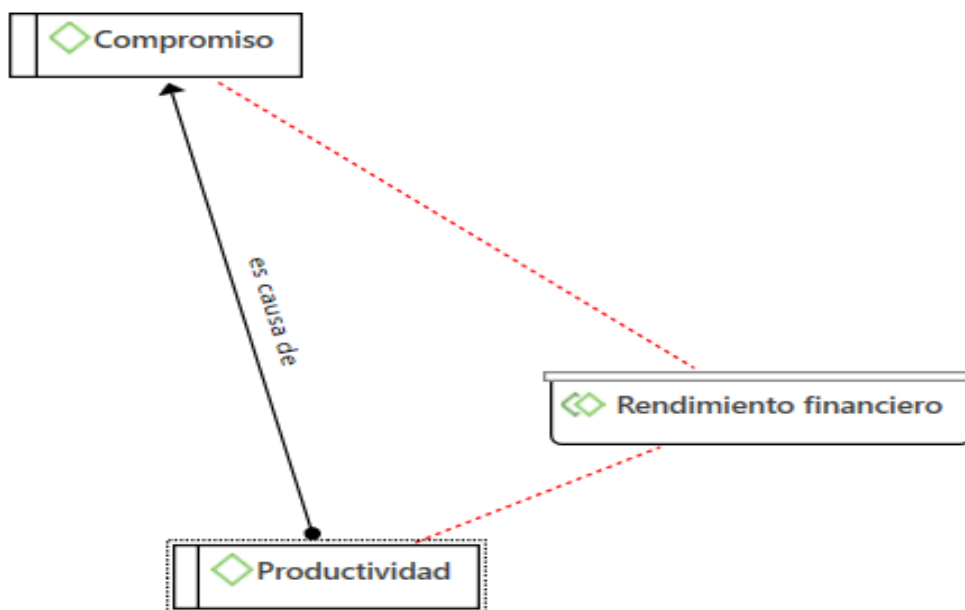
Género – Triple Rol

Figura 5. Red semántica 7 - Rendimiento financiero



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 6. Red semántica 7.1 - Rendimiento financiero

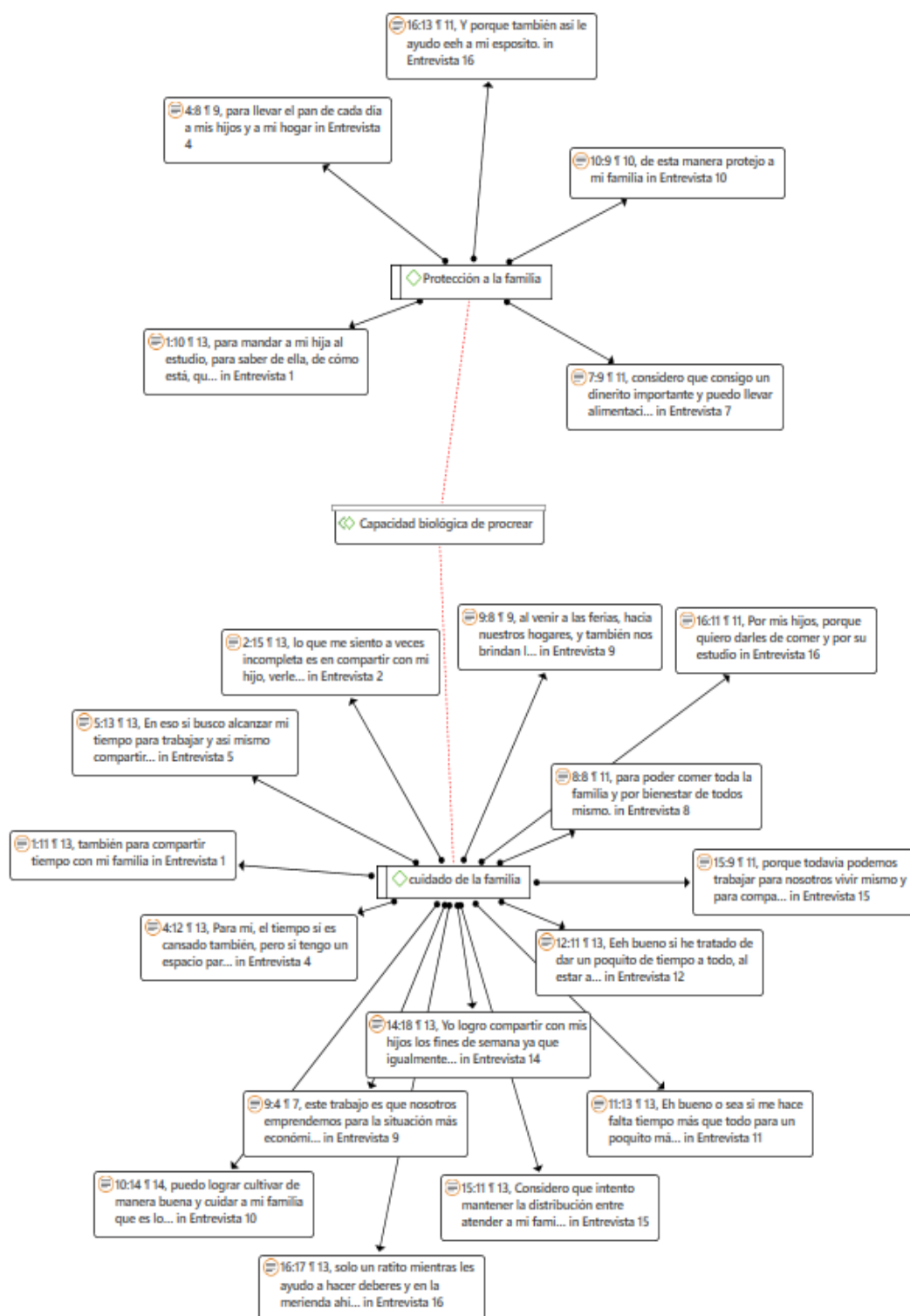


Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

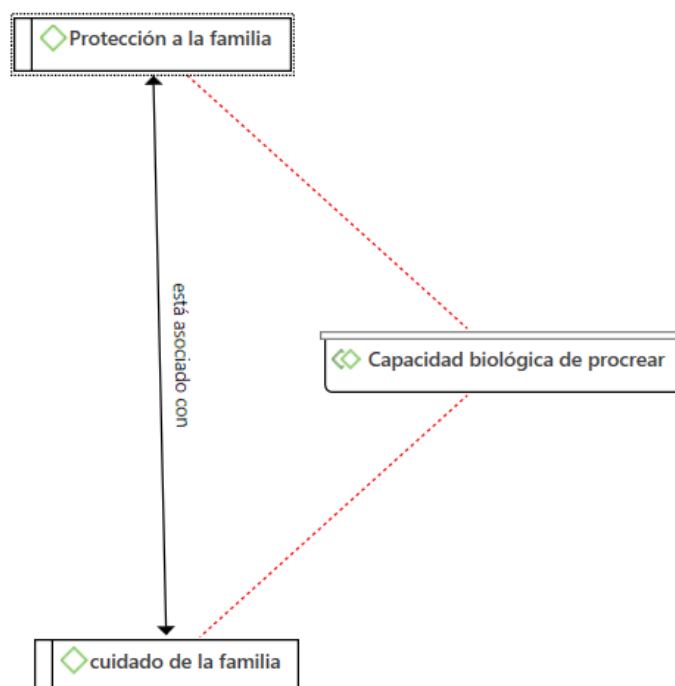
Al hablar del rendimiento financiero, expuesto en la figura 13 (Red semántica 7), se logra entender que las mujeres fruticultoras miembros de la PACAT, le dedican más de las 8 horas diarias las cuales son reglamentarias, al trabajo de siembra, cosecha y venta de sus diversos productos. Lo cual les absorbe al ser un trabajo pesado, pero a su vez les resulta beneficioso para poder sacar adelante sus hogares mediante la generación de ingresos, por lo que justifican la realización efectiva de este. A sí mismo, la figura 14 (Red semántica 7.1), demuestra que, del rendimiento financiero esperado, surge el compromiso de las mujeres con el fin de realizar eficazmente su labor, lo que refiere a su nivel de conexión emocional y motivación hacia el trabajo, e influye en la productividad, que es entendida como la capacidad de utilización de los recursos para lograr objetivos determinados, recursos que impactan en la eficiencia y éxito de la organización.

Figura 7. Red semántica 8 - Capacidad biológica de procrear



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 8. Red semántica 8.1 - Capacidad biológica de procrear

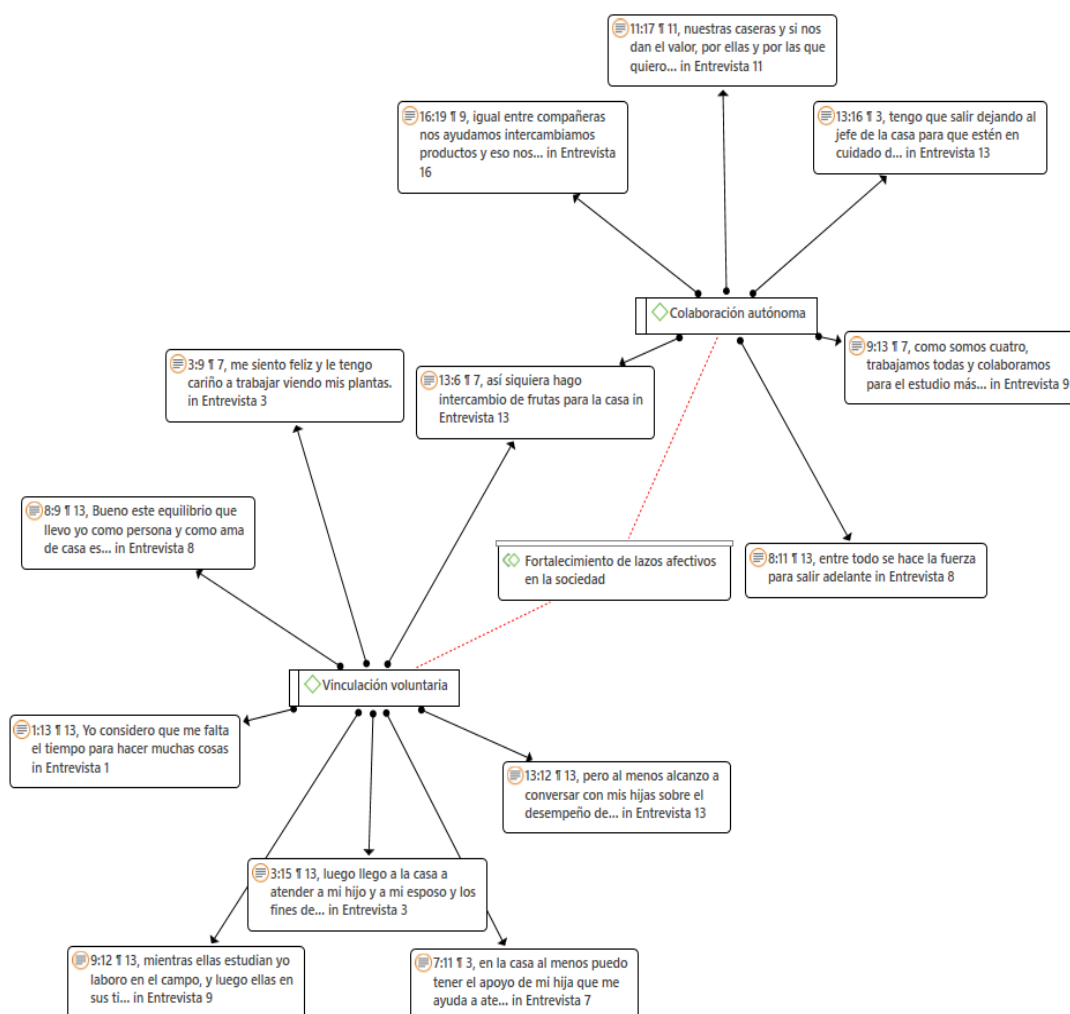


Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

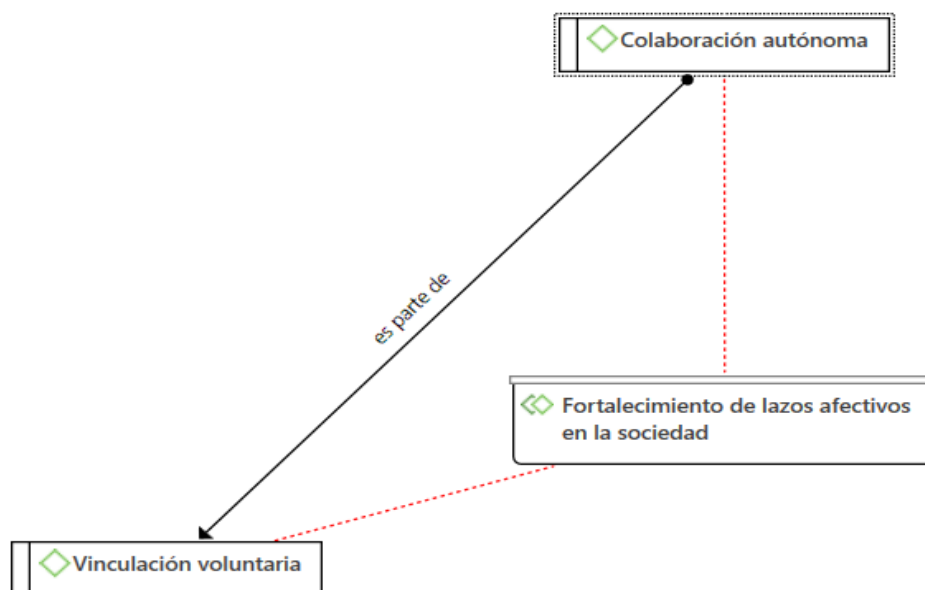
En la figura 15 (Red semántica 8), se habla sobre la capacidad biológica de procrear, en torno al sentido maternal de las mujeres estudiadas, demostrado en la protección a la familia y al cuidado de esta, debido a que en los distintos discursos sobresale la importancia de compartir tiempo familiar, el apoyo ante adversidades, responsabilidad de manutención y cumplimiento de roles en especial de la madre, la cual es observada como guía de hogar. Así también, en la figura 16 (Red semántica 8.1), se presenta la capacidad biológica de procrear que se encuentra ligada al cuidado y la protección de la familia. En donde, es importante destacar que la procreación y la parentalidad van más allá de la biología, y factores como el compromiso emocional, la planificación consciente y el apoyo social también desempeñan un papel fundamental en el bienestar familiar.

Figura 9. Red semántica 9 - Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 10. Red semántica 9.1 - Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad



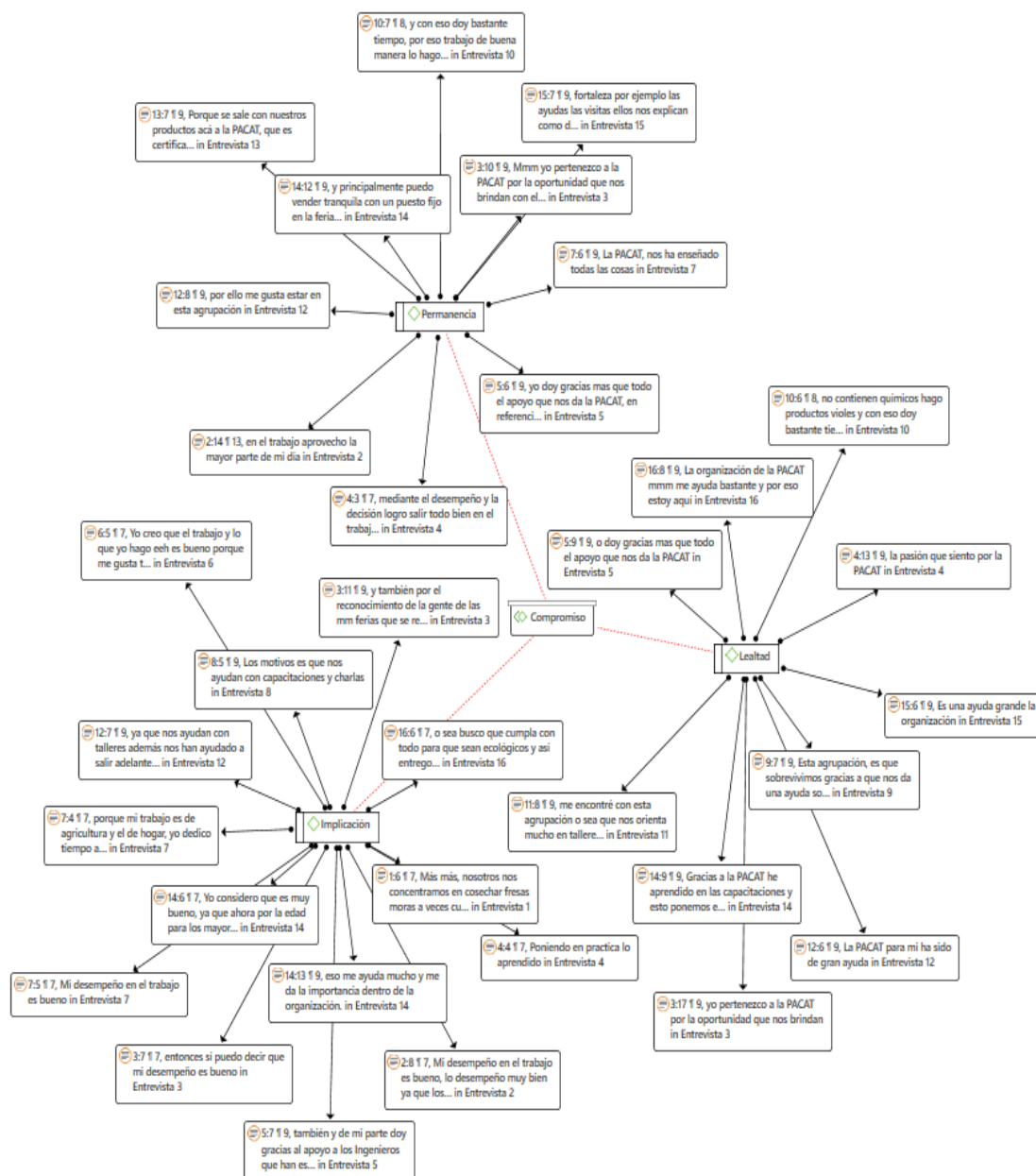
Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la figura 17 (Red semántica 9), se habla sobre el fortalecimiento de lazos afectivos, en donde se logra entender la importancia de las mujeres miembros de la PACAT en desarrollar conexiones afectivas, para crear un entorno de trabajo productivo y positivo, el mismo que fundamenta la transparencia y comprensión entre colaboradores, así como la empatía y el apoyo del grupo, y la transparencia y confianza como tal. Además, se logra descubrir la importancia de la vinculación entre la familia que se basa en la cooperación y ayuda, con el fin de cumplir los objetivos propuestos. Por esta razón, en la figura 18 (Red semántica 9.1) se contempla el apareamiento de la vinculación voluntaria y la colaboración autónoma, las mismas que están relacionadas en el sentido de que ambas implican la participación y consciencia de las personas, en un esfuerzo conjunto en torno a la capacidad de trabajar de manera conjunta y autodirigida.

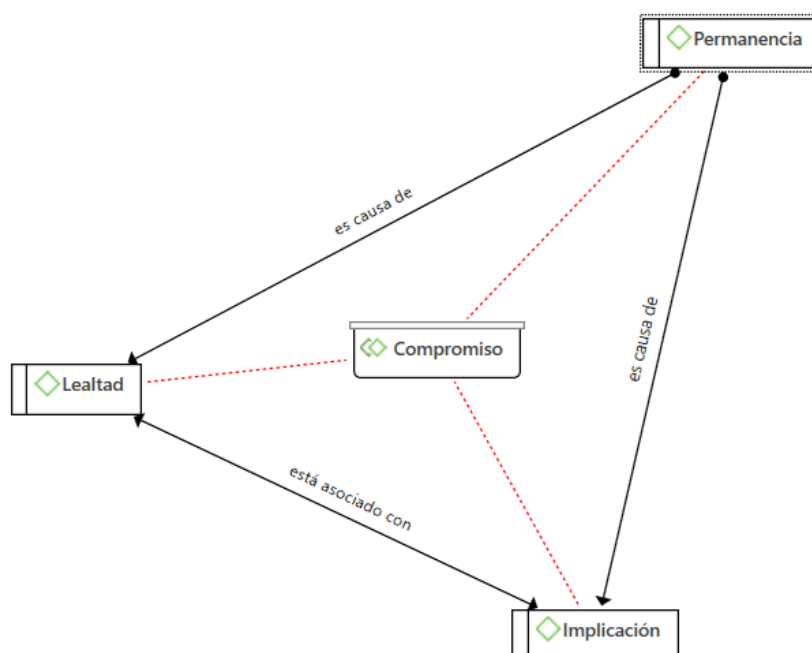
Empleabilidad – Compromiso Organizacional

Figura 11. Red semántica 3 - Compromiso



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 12. Red semántica 3.1 - Compromiso

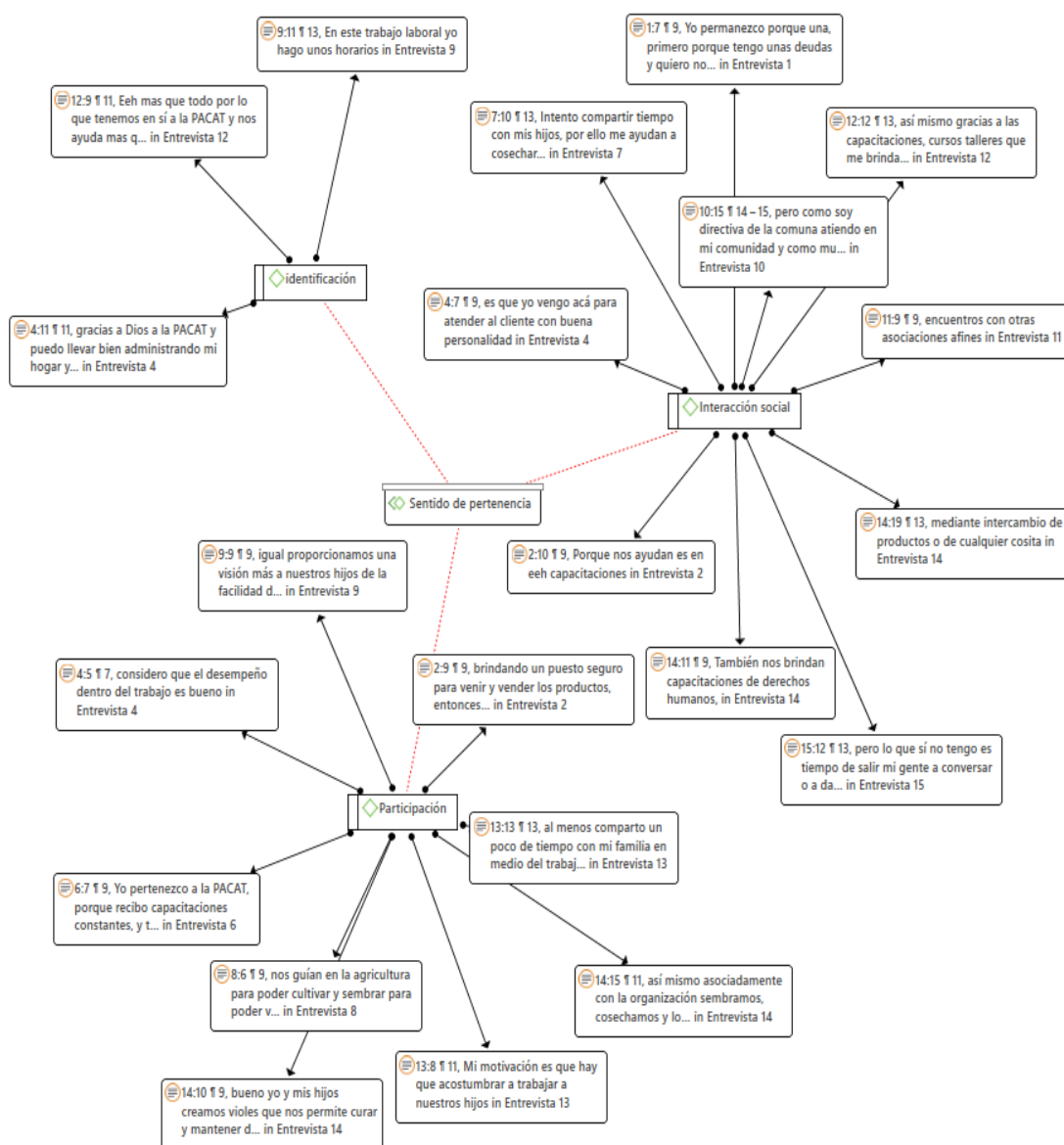


Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

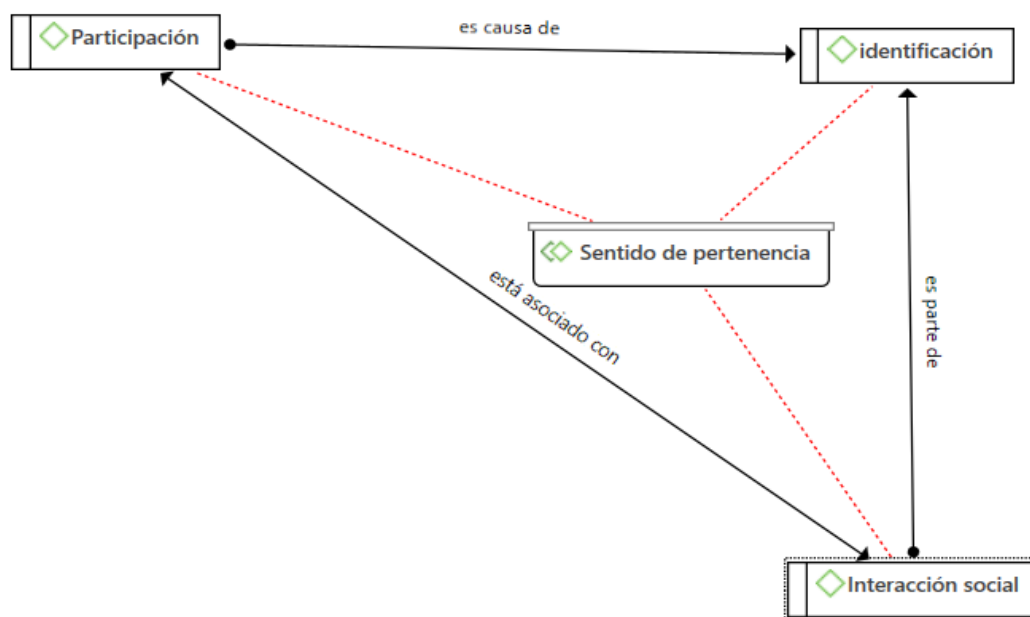
La figura 5 (Red semántica 3), especifica el compromiso empresarial de las mujeres fruticultoras hacia la organización a la que pertenecen. Lo cual demuestra la importancia del papel de la PACAT en las mujeres que la conforman, debido al apoyo que les proporciona en torno a enseñanzas, capacitaciones, guías de cultivo, y herramientas orgánicas para mantener de mejor manera a los cultivos y proporcionar mayor bienestar a los consumidores. A su vez, en la figura 6 (Red semántica 3.1), se logra entender el compromiso que las mujeres tienen que surge más bien por tema de lealtad, entendida como el agradecimiento/gratitud por lo otorgado hacia ellas, lo cual asegura asimismo la permanencia durante un periodo extenso de tiempo debido a que poseen todo lo que quisieran en el ámbito productivo, y finalmente se asocia con la implicación, dedicación y entrega de estas hacia y con la PACAT, que da lugar a un correcto desenvolvimiento laboral.

Figura 13. Red semántica 4 - Sentido de pertenencia



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 14. Red semántica 4.1 - Sentido de pertenencia



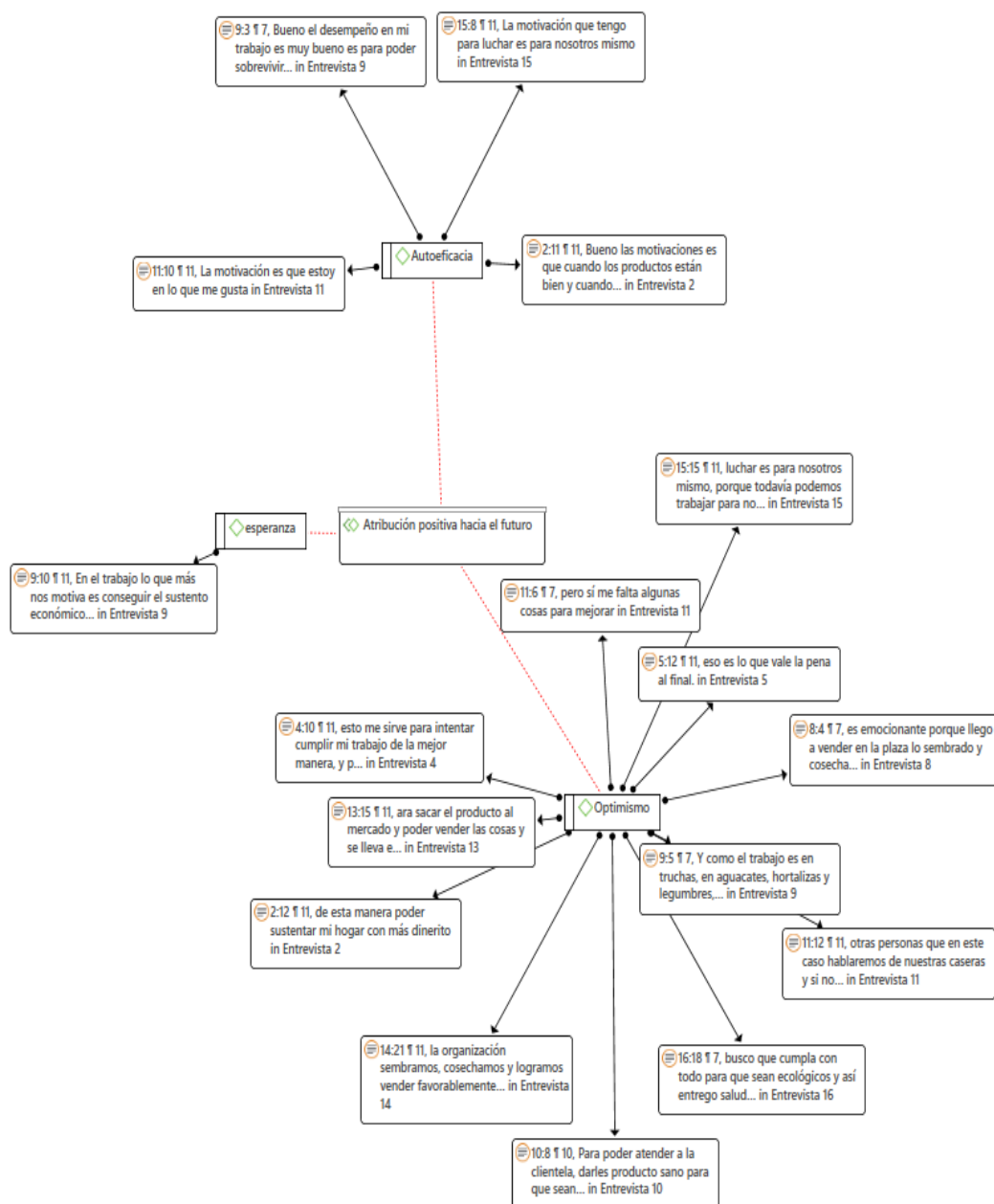
Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la figura 7 (Red semántica 4), se menciona otro componente importante que gestiona progresivamente, el correcto desenvolvimiento profesional, el cual es el sentido de pertenencia de las mujeres en torno a la PACAT. En este aspecto, se menciona que se identifican con la organización por las facilidades de desarrollo empresarial que les brindan, lo cual les permite participar en diversos escenarios, y conseguir el máximo aprovechamiento de los productos orgánicos que ellas cultivan, lo cual mediante la interacción social les facilita el acercamiento hacia los consumidores, y a su vez también a intercambiar los productos con otras miembros, lo cual resulta provechoso para las mujeres y sus familias. De igual manera, la figura 8 (Red semántica 4.1), se relaciona al principal escenario de pertenencia como a la identificación que causa de una u otra manera la participación y de la que se deriva la interacción social, por lo que resulta una triada de componentes importantes en torno a focalizar un ambiente óptimo de trabajo en torno al compromiso organizacional.

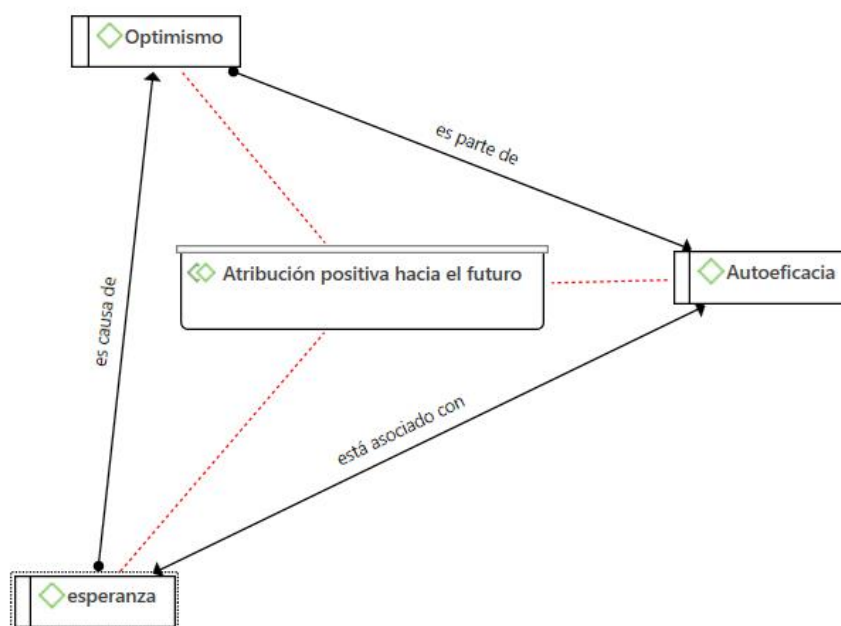
Empleabilidad – Capital Psicológico

Figura 15. Red semántica 5 - Atribución positiva hacia el futuro



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 16. Red semántica 5.1 - Atribución positiva hacia el futuro

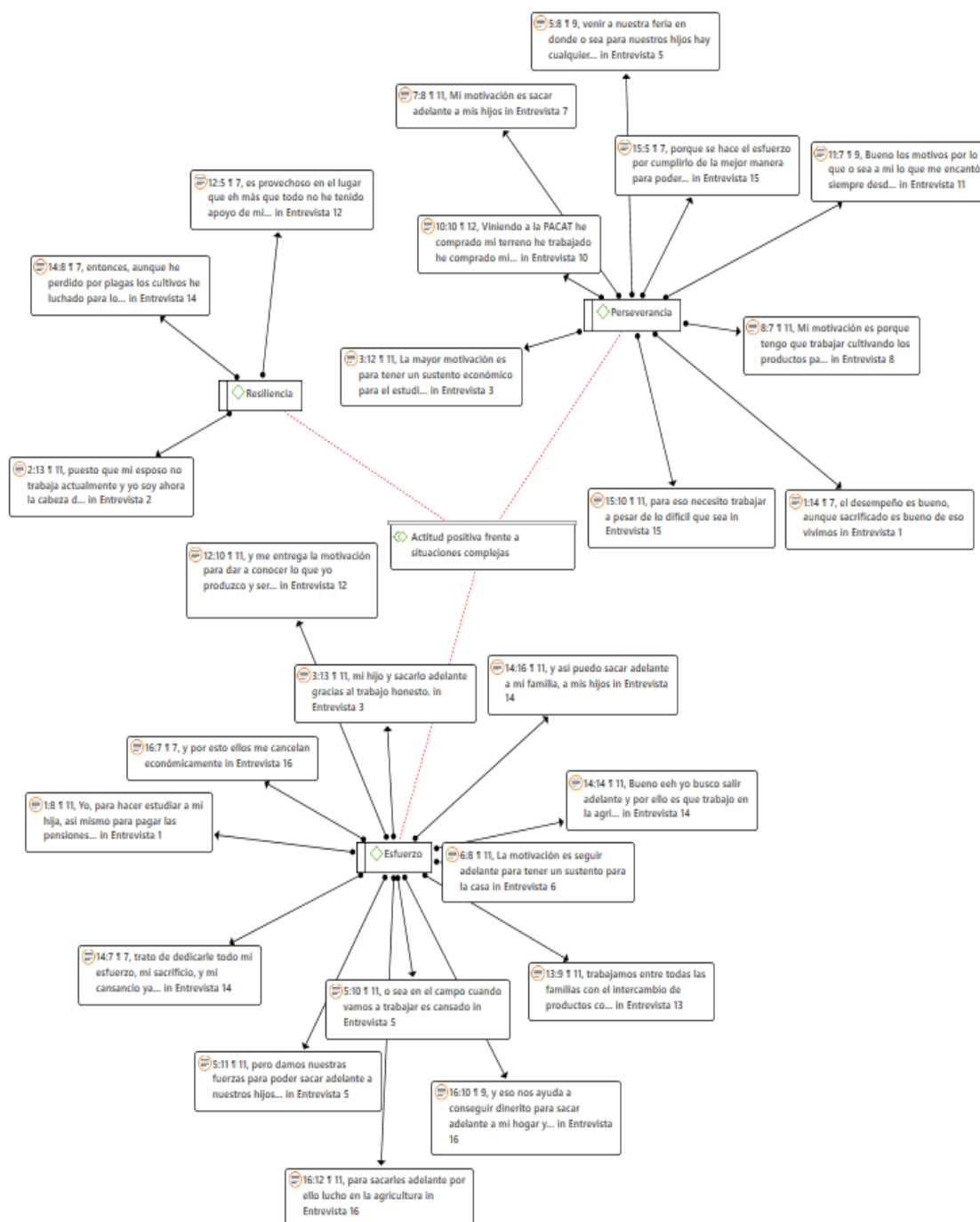


Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

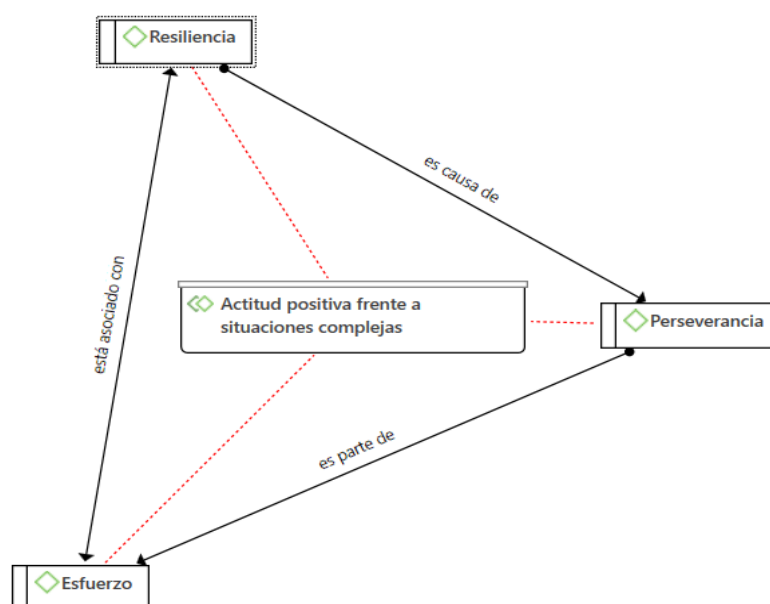
En la figura 9 (Red semántica 5), se ejemplifica la atribución positiva hacia el futuro, lo cual forma parte de los recursos psicológicos y emocionales que poseen las mujeres a su disposición para afrontar desafíos, superar obstáculos y desarrollarse de manera positiva en su vida, especialmente en el contexto laboral, que en este caso es el ámbito agroecológico, el mismo que se compone por la autoeficacia percibida en torno a su figura productiva, lo cual en base a la esperanza y al optimismo es capaz de cumplir metas proyectadas en torno a su esfuerzo. También en la figura 10 (Red semántica 5.1), se demuestra que el desarrollo del capital psicológico diferenciado como la atribución positiva hacia el futuro en torno a la autoeficacia, mejorar la resiliencia y la capacidad de afrontamiento de las mujeres en situaciones personales y profesionales, en este caso al referirnos en los espacios que estas ocupan en la esfera laboral y familiar.

Figura 17. Red semántica 6 - Actitud positiva frente a situaciones complejas



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Figura 18. Red semántica 6.1 - Actitud positiva frente a situaciones complejas



Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

Análisis e interpretación

En relación con la figura 11 (Red semántica 6), se interpreta la actitud positiva frente a situaciones complejas que poseen las mujeres fruticultoras, lo cual resulta fundamental, al momento de afrontar desafíos o retos, de manera provechosa o constructiva, ya sea en el ámbito laboral, familiar y social. Es por ello, que se focaliza las razones presentes en torno a la actitud positiva que son la resiliencia, la perseverancia y el esfuerzo ante las diversas complejidades que son acontecidas progresivamente. A su vez, en la figura 12 (Red semántica 6.1), se concluye que la actitud positiva se fundamenta en la perseverancia o don de lucha, de la cual surge la resiliencia o la capacidad de superación de adversidades y de adaptación, y que se encuentra asociado con el esfuerzo, que resulta ser el acto de dedicación para conseguir la consecución de objetivos, es decir estos conceptos se entrelazan y se refuerzan mutuamente, así pues contribuye a la capacidad de una persona para enfrentar y superar desafíos.

Análisis comparativo (Zona rural vs Zona urbana)

Cuadro 6. Análisis comparativo - Zona Rural vs Zona Urbana

Dimensiones	Zona Rural	Zona Urbana
Doble presencia	Se diferencia pensamientos relacionados con la preocupación excesiva en las mujeres por terminar con su jornada laboral, para poder dedicarse al cumplimiento en su labor doméstico, relacionado con limpieza, cocina, arreglo, y vigilancia de todos los miembros del hogar, lo que ocasiona estrés, cansancio, sobreexigencia, etc.	Se identifica, una mayor preocupación relacionada en cumplir con las duras jornadas laborales en el campo, debido a que poseen colaboración dentro de su esfera familiar para realizar las labores domésticas, por lo que se dedica en mayor escala al cumplimiento de metas relacionadas al ámbito profesional.
Compromiso organizacional	Al referirse al compromiso de las mujeres con la organización de la PACAT, se la evidencia en gran escala, debido a los recursos que esta les brinda, como por ejemplo capacitaciones, lugar fijo de trabajo, estabilidad, lo cual genera pertenencia, implicación, participación, y lo que definitivamente permite un mejor desenvolvimiento laboral de las mujeres.	Al igual que la población perteneciente a la zona rural, en las mujeres de la zona urbana, se evidencia gran implicación con la PACAT demostrado en base al agradecimiento y lealtad al momento de hablar de esta, de la misma manera, por el apoyo que les brindan. De esta manera se entiende, la valiosa voluntad al momento de trabajar en torno al trabajo fruticultor.
Capital psicológico	Se logra discernir la gran predisposición de este grupo de mujeres con el fin de salir adelante, es por ello, por lo que le dedican su total esfuerzo al trabajo fruticultor, a pesar de lo difícil y pesado que este es, gracias a su capacidad de resiliencia, la perseverancia y el esfuerzo personal, logran cumplirlo de la mejor manera posible.	Así mismo, en este grupo se logra interpretar su gran capacidad de autoeficacia en el ámbito laboral, puesto a que en torno al discurso demostraron su valioso deseo de salir adelante tanto ellas como sacar adelante a sus familias. Por lo que se evidencia conceptos como dedicación, perseverancia, esfuerzo, y sobre todo resiliencia ante las situaciones difíciles.
Triple rol	Se menciona, que las mujeres pertenecientes a la zona rural son a quienes les cuesta más mantener un equilibrio entre las tres esferas importantes, como lo son la esfera familiar, social, y laboral. Debido a que tienen mayor exigencia en su trabajo por la necesidad de tener mayor rendimiento financiero y mantener a sus hogares lo que permite la interacción y cuidado familiar, por lo que el tiempo resulta escaso para poder desenvolverse en el área social.	Se logra determinar que las mujeres miembros de la zona urbana luchan por mantener un equilibrio sano entre las tres esferas importantes, y esta muestra llegó a lograrlo. Como se mencionó anteriormente, al tener apoyo económico dentro de sus hogares, el tiempo dedicado al trabajo resulta ser el reglamentario, lo cual les permite tener días libres, y convivir con el entorno familiar y social, por lo que podemos decir que tan sólo cumplen la labor empresarial por desenvolverse como ente productivo, pero no se olvidan de ser mujer y madre a la vez.

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

CONCLUSIONES

- La caracterización detallada de la empleabilidad en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua desde la perspectiva del compromiso organizacional y el capital psicológico, ha proporcionado una comprensión más profunda de los factores que influyen en la empleabilidad y emotividad de esta población en torno al ámbito productivo.
- La argumentación teórica sobre la empleabilidad y el género ha revelado conexiones significativas entre el compromiso organizacional, el capital psicológico, la doble presencia y el triple rol en mujeres fruticultoras. Esta discusión teórica aportó como base sólida para comprender cómo estos elementos se entrelazan y afectan la empleabilidad en el contexto específico de la fruticultura en Tungurahua.
- La construcción y validación del instrumento de guía de entrevista han proporcionado una herramienta efectiva para recopilar información sobre la percepción de empleabilidad y género en mujeres fruticultoras, así mismo la operacionalización de las variables ha permitido obtener datos significativos y relevantes para los objetivos de la investigación.
- La recolección de información a través de entrevistas ha revelado las percepciones específicas de las mujeres fruticultoras sobre su empleabilidad en relación con las dinámicas de género, lo que destaca desafíos específicos relacionados con la doble presencia y el triple rol.
- Se ha logrado la resignificación de los elementos de compromiso organizacional y capital psicológico, así como su impacto directo en la mitigación de la doble presencia y el fortalecimiento del triple rol en las mujeres fruticultoras. Este hallazgo sugiere posibles futuras intervenciones o políticas que podrían mejorar la empleabilidad y el bienestar de estas mujeres en el sector.

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de desarrollo de habilidades que fortalezcan el compromiso organizacional y el capital psicológico en mujeres fruticultoras, los cuales podrían incluir capacitaciones en liderazgo, gestión del tiempo y resiliencia psicológica.
- Fomentar la creación de redes de apoyo entre mujeres fruticultoras para compartir experiencias y estrategias para enfrentar la doble presencia y el triple rol, las cuales podrían realizarse a través de asociaciones locales, grupos de trabajo colaborativos o plataformas en línea.
- Implementar programas de sensibilización y formación en empoderamiento de género, dirigidos tanto a mujeres como a actores clave en el sector frutícola. Estos programas podrían abordar estereotipos de género, promover la equidad y fomentar un ambiente laboral más inclusivo.
- Promover la adopción de políticas organizacionales que respalden la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y personal. Esto podría incluir medidas flexibles de trabajo, políticas de licencia parental y un enfoque proactivo para abordar desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector, así como implementar un sistema de monitoreo continuo y evaluación para medir el impacto de las intervenciones propuestas, con el fin de obtener mejora de la empleabilidad y el bienestar de las mujeres fruticultoras.
- Promover la participación de las mujeres fruticultoras en la toma de decisiones a nivel local y sectorial. Esto podría implicar su inclusión en comités, asociaciones o grupos de trabajo que influyen en las políticas y prácticas del sector.
- Hay que destacar la relevancia de considerar aspectos interconectados al desarrollar estrategias para mejorar la empleabilidad y el empoderamiento

de las mujeres en el ámbito frutícola de Tungurahua, con el fin de crear un entorno más favorable para las mujeres fruticultoras, se abordan tanto los aspectos organizacionales como los desafíos específicos de género identificados en la presente investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, R. (2013). La Psicología Organizacional Positiva y la mejora Organizacional. *Cegesti. Éxito Empresarial*, 3, 1-3. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Ardila, R. (2003). La Psicología Positiva y la Calidad de Vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Betanzos, N. A. (2006). Compromiso Organizacional y sus consideraciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/100434.pdf>
- Cabezas, A. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 2, 49-55. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/295092709>
- Cáceres, P. (2003). Análisis Cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas*, 2(1), 53-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171018074008.pdf>
- Callejo-Gallego, J. (2002). Observación, entrevista y grupos de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17076504>
- Camacho, A. M. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Revista Unimilitar Prolegómenos*, 40, 159-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87652654011>

- Campos, G. y. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(3), 45-60. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3979972.pdf>
- Carrasquer, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 12, 1-222. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/5147#page=1>
- Castillo, D. O. (2020). Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4, 1-15. doi:ISSN: 2576-0971
- Chicaiza, D. y. (2021). Análisis del consumo de alimentos agroecológicos y su relación con la alimentación saludable enfocado a los productores de la organización PACAT y consumidores de la feria Pachano en Tungurahua – Ambato. *Trabajo de Titulación UTA*, 1-103. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33616>
- Coronado-Guzmán, G. V. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Corredor, Y. (2016). Género y desarrollo humano. Estudio de las relaciones de género y su desarrollo humano de las mujeres en contextos urbanos y rurales. *Universidad Politécnica de Madrid*, 1-109. Obtenido de http://oa.upm.es/40487/1/TFM_YANIRA_CORREDOR_GARCIA.pdf
- Cortés, M. e. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, México: Universidad Autónoma del Carmen . Obtenido de <https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>

- Cuadra-Peralta, A. S.-B. (2018). Capital Psicológico y su Relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762. Obtenido de https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf
- De la Cruz, A. O. (2016). La mujer y el trabajo: evolución del rol de la mujer en el campo laboral. *Revista de Investigación Educativa Fundamentos / Teorías Psicología Social*, 12, 1-46. doi:10.13140/RG.2.2.31669.73443
- Delgado, L. (2021). *Capital Psicológico: Revisión Sistemática de la Literatura*. (Tesis Doctoral). Universidad de Almería, España. Obtenido de <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10152/01.%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz-Bravo, L. T.-G. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista de investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dillon-Pérez, F. E.-F. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *Revista CienciAmérica*, 7, 1-15. doi:ISSN: 1390-9592
- Domínguez, M. (2019). *El Capital Psicológico y su Importancia en el Bienestar*. Universitat Jaume I, España. (Tesis de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, y de las Organizaciones). Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185992/TFM_2019_DeSousaDominguez_Maria.pdf?sequence=1
- FAO. (2011). *EL ESTADO MUNDIAL DE LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN: LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA*. Roma: Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión .
- Flores, J. y. (2011). *LAS MUJERES RURALES EN ECUADOR*. Quito: Sistema de Investigación sobre la Problemática Agraria en Ecuador.

- Frías, P. (2014). "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia". *Revista de economía y negocios. Universidad de Chile*, 1, 1-109. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2021). *Evaluación, diagnóstico e intervención en Psicología Organizacional: Nivel grupo*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstreams/9c4d9632-743f-4efb-bec1-2beefe5c0411/download>
- Gasteiz, V. (1995). TRANSFORMACIONES EN EL PAPEL SOCIAL DE LAS MUJERES. *EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer*, 12, 1-109. Obtenido de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe.10.transformaciones.papel.social.mujeres.cas.pdf.
- Gergen, K. J. (2015). *An invitation to social construction* (3ra edición ed.). London: Sage Publications Ltd. doi:<https://doi.org/10.1111/bjop.12255>
- Girardi, P. P. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la Psicología. *Ajayu*, 16(2), 299-325. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales Katharsis*, 13, 63-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>

- Gómez-Perdomo, G. M.-H.-M. (2017). La Satisfacción Laboral y el Capital Psicológico: factores que influyen en el síndrome de Burnout. *Elsevier. Facultad de Psicología*, 5, 71-75. Obtenido de https://pavlov.psyciencia.com/pdf/satisfaccion_laboral_capital_psicologico.pdf
- Hurtado-Arrieta, M. (2017). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una visión de Implicación según Meyer y Allen*. Universidad de Piura, Perú. (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf
- INEC. (2019). Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo (ENEMDU). *Revista de Estadística y Metodologías*, 1-52. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf.
- Jiménez, N. L. (2020). Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 11, 530-560. doi:<https://doi.org/10.21501/22161201.3152>
- León, M. (1993). EL GENERO EN LA POLITICA PUBLICA DE AMERICA LATINA: NEUTRALIDAD Y DISTENSION. *Revista de Análisis Político Universidad Nacional de Colombia*, 20, 34-45. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/download/75208/67849/399836>.
- López-Saez, M. (2011). La doble presencia de las mujeres en la sociedad actual. *Revista Internacional de Sociología*, 69, 591-607. doi:<https://doi.org/10.3989/ris.2010.06.09>

- Luthans, F. A. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. (Vol. 60). *Personnel Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mantilla-Falcón, J. (1996). La Conceptualización del Género y su Importancia a Nivel Internacional. *Estudios Sociales. Revista de alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional.*, 12, 153-167. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6302535.pdf>
- Meyer, J. y. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ocaña, G. (2022). *Desigualdad de Género en el Ámbito Laborales de los Países de América Latina*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Tesis de Maestría Profesional en Gestión del Talento Humano. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- OCDE. (2020). *Equidad de Género. Acceso a la justicia y la política a nivel local*. Bogotá Colombia: Org. for Economic Cooperation & Development.
- OIT. (2021). La violencia laboral en Ecuador. *Friedrich-Ebert-Stiftung - Proyecto FESminismos*, 1-46. doi:ISSN: 978-956-6138-26-6
- Ospina, C. (2019). *Relación entre Capital Psicológico y Capital Ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia*. Tesis de Maestría, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/69985b55-4e9f-4322-b72e-c0e9853c1bdd/content>

- Otzen, T. y. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palací Descals, F. (2008). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson. Prentice Hall. Obtenido de <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Peña, M. D. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 9, 95-105. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Peña, M. D. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Ponce, J. (2016). Evaluación de una Práctica para el Desarrollo del Capital Psicológico. *Obis Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34), 4-25. Obtenido de <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=709>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Reina, L. R. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *REIDOCREA*, 3, 172-179. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.pdf>

- Rojas, J. y. (2021). Método Fenomenológico. *Universidad Santo Tomás*, 1-25. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30228/030-ROJAS%20ok%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rottenbacher, J. (2012). Relaciones entre el sexismo ambivalente, el conservadurismo político y la rigidez cognitiva. *Psicología desde El Caribe*, 29, 229-256.
- Rovayo, D. (2020). *El Compromiso Organizacional en la Gestión Pública del Ministerio de Transporte y Obras Públicas*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. (Tesis de Maestría). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31911>
- Rubiano, M. y. (2017). Elementos Relacionales del Capital Psicológico y cambio Organizacional en empleados del sector Terciario. *Revista Katharsis*, 5(23), 129-141. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5888111.pdf>
- Ruiz, P. P. (2017). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *Revista de Comunicación de de la SEECI*(44), 33-51. doi:<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Salanova, M. L. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para Desarrollar las Organizaciones Saludables y Resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916004>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. (Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

- Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación Cualitativa en los Ámbitos Sanitarios y Sociosanitarios*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/dfd77886-6075-453a-b7cc-731232b56e77/content>
- Tonon, G. (2011). La utilización del método comparativo en Estudios Cualitativos. *Kairos*, 5, 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3702607.pdf>
- Troncoso-Pantoja, C. y.-P. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011rfmun-65-02-329.pdf>
- Vaca, I. (2018). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *CEPAL. Serie Asuntos de Género*(154), 1-72. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf.
- Varguillas, C. (2006). El uso del Atlas.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de datos. *Laurus*, 12, 73-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109905.pdf>
- Vázquez-Pagán, J. M. (2018). La división sexual del trabajo y el trabajo no remunerado del hogar en la sociedad puertorriqueña: experiencias de múltiples jornadas de trabajo. *Revistas Universidad de León*, 13, 107-132. doi:<https://doi.org/10.18002/cg.v0i13.5395>
- Vega, A. M. (2021). Estudios Transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*, 21(1), 179-185. doi:<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

- Verd, J. (2005). De las redes semánticas al uso de las redes textuales. *EMPIRA. Revista de metodología de Ciencias Sociales*(10), 129-150. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1374920.pdf>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press. doi:<https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4>
- Zamudio, F. A. (2014). Mujeres y Hombres. Desigualdades de género. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional.*, 22(44), 249-279. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41731685010>
- Zubieta, E. B. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores. *Revista de Psicología (PUCP)*, 29, 101-130. doi:ISSN 0254-9247)

ANEXOS

ANEXO 1. Carta de Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. / a:

—
Por medio de la presente, solicito su autorización para incluirlo como participante en la investigación que la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Ambato, llevando a cabo en la provincia de Tungurahua durante el año 2023. Esta investigación lleva por título: “EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT”. La presente investigación es guiada y dirigida por el Mg. Ps. Ind. Eleonor Virginia Pardo Paredes docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

El objetivo de esta investigación es corroborar la insuficiente gestión de la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, lo cual aumenta el impacto de la doble presencia y la aparición del triple rol, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.

En esta carta se pide a más de su consentimiento para su participación en esta investigación; permitimos usar la información obtenida con fines científicos. En el caso de su aceptación tendrá que rellenar una ficha de evaluación sociodemográfica y será sometido a una entrevista entorno a las temáticas señaladas; la misma que tiene una duración promedio de 10 minutos por persona, para lo cual se ha planificado un horario conveniente para cada uno de los estudiantes en la ejecución de la investigación. Su participación será anónima y su nombre no aparecerán de ningún modo en los informes de la investigación que se redactarán. Los datos producidos por el instrumento de evaluación serán trasladados a una base de datos y usados para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el presente proyecto de investigación.

Por último, si usted acepta participar, por favor llene esta carta de consentimiento, fírmela y devuelva la copia a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar o puede dirigirla al director de esta investigación.

Mg. Ps. Ind. Eleonor Virginia Pardo Paredes Firma investigado/a

Nicole Morales Silva

ANEXO 2. Ficha Sociodemográfica AD HOC

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las indicaciones y marque con un X dentro del paréntesis en la respuesta correcta o complete la información solicitada.

Fecha de evaluación: _____

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Nombres y Apellidos:	
Fecha de nacimiento:	Residencia:
Estado Civil:	
Soltera () Casada () Unión libre () Divorciada () Viuda ()	
Instrucción académica:	
Primaria () Secundaria () Bachillerato () Superior ()	
Identificación étnica:	
Mestizo () Indígena () Afro () Montubio () Blanco ()	
Hijos:	
0 () 1-2 () 3-4 () 5-6 () Más de 6 ()	
Tipo de Familia:	
Nuclear () Monoparental () Reconstruida () Extendida ()	

ANEXO 3. Guía de Validación de Expertos



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación Guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT, que es parte del proyecto de investigación Importancia de la empleabilidad y género en mujeres fruticultoras de Tungurahua, desarrollado por Nicole Morales Silva, estudiante de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.**

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 SOBRE EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT [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						
Formato del instrumento						
Aplicabilidad del instrumento						
Utilidad del instrumento						
Facilidad de entendimiento del instrumento						
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						

Comentario:

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							
2	El formato para el instrumento							
3	Número de ítems planteados							
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población							
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación							
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales							
7	El planteamiento tiene calidad científica							
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación							
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación							
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población							

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: _____

Institución: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo dentro del cargo: _____

Último grado académico alcanzado: _____

 Firma y número de identificación.

ANEXO 4. Validación de Expertos 1



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación Guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT, que es parte del proyecto de investigación Importancia de la empleabilidad y género en mujeres fruticultoras de Tungurahua, desarrollado por Nicole Morales Silva, estudiante de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.**

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 SOBRE EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT [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:

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:

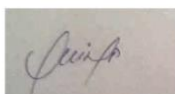
Nombre: Dr. Luis Cevallos Terneus

Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Administración de Empresas



Luis Cevallos Terneus, Mg.
Ced. 1709503070

ANEXO 5. Validación de Expertos 2



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación Guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT, que es parte del proyecto de investigación Importancia de la empleabilidad y género en mujeres fruticultoras de Tungurahua, desarrollado por Nicole Morales Silva, estudiante de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.**

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 SOBRE EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT [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:

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

Institución: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: Docente-Investigador

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Último grado académico alcanzado: Magíster en Gestión y Dirección de Empresas

Magíster en Psicología- Comportamiento Humano



Firma
CI. 1802831691

ANEXO 6. Validación de Expertos 3



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación Guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT, que es parte del proyecto de investigación Importancia de la empleabilidad y género en mujeres fruticultoras de Tungurahua, desarrollado por Nicole Morales Silva, estudiante de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.**

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 SOBRE EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT [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:

La guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT cumple con los criterios técnicos generales y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

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.



ANEXO 7. Validación de Expertos 4



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación Guía de entrevista sobre Empleabilidad y Género en mujeres fruticultoras de Tungurahua: Caso de estudio PACAT, que es parte del proyecto de investigación Importancia de la empleabilidad y género en mujeres fruticultoras de Tungurahua, desarrollado por Nicole Morales Silva, estudiante de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.**

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 SOBRE EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE TUNGURAHUA: CASO DE ESTUDIO PACAT [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:

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:

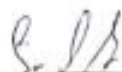
Nombre: Gerardo Pazua

Institución: PUCESA

Cargo que ocupa: DOCENTE TIEMPO COMPLETO

Tiempo dentro del cargo: 9 1/2 AÑOS

Último grado académico alcanzado: MASTER OF ARTS



Firma y número de identificación.

180156 x 768

ANEXO 8. Operacionalización de Variables para entrevista

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable: Empleabilidad – Compromiso organizacional				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Hace referencia al estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por cualidades como vigor y la dedicación. Se refiere a un estado afectivo-cognitivo entre la empresa y el sujeto. (Meyer y Allen, 1997)	Compromiso	Lealtad	¿Cómo describiría usted el compromiso que tiene con su trabajo?	Técnica Entrevista
		Permanencia		
		Implicación		
	Sentido de pertenencia	Identificación	¿Cómo reconoce usted el aprecio que le tienen sus compañeras?	Instrumento Guía de entrevista
		Participación		
		Interacción social		
			¿Cuáles son los motivos por los que usted permanece en esta agrupación?	
			¿De qué forma la agrupación le ofrece estabilidad?	

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

ANEXO 9. Operacionalización de Variables para entrevista

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable: Empleabilidad – Capital Psicológico				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Es un constructo que permite a las personas desarrollar herramientas y actitudes de prosperidad, en contextos personales como profesionales, al permitirles mantener una perspectiva positiva y navegar eficazmente por desafíos y oportunidades presentadas a lo largo de su desenvolvimiento laboral. (Cabezas, 2015)	Atribución positiva hacia el futuro	Autoeficacia	¿Cuál es su manera de sobrellevar la actividad laboral?	Técnica Entrevista
		Optimismo		
	Actitud positiva frente a situaciones complejas	Esperanza	¿Cuál es su perspectiva para sobrellevar las actividades difíciles de su trabajo?	Instrumento Guía de entrevista
		Resiliencia		
		Perseverancia		
		Esfuerzo		

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

ANEXO 10. Operacionalización de Variables para entrevista

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable: Género - Doble presencia				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Situación que recae sobre una misma persona, debido a la necesidad de responder al mismo tiempo al trabajo doméstico y al asalariado. Debido a la sobrecarga y a la dificultad del trabajo asalariado, lo cual llega a aparecer de manera simultánea al encontrarse en horas o días libres que deben ser dedicadas para el compartir familiar. (Ruiz, Pullas, Parra y Zamora, 2017).	Malestar psicológico	Sobre exigencia	¿Qué tipo de situaciones le generan ansiedad, depresión o cansancio dentro de su puesto de trabajo?	Técnica Entrevista Instrumento Guía de entrevista
		Cansancio		
		Ansiedad	¿Qué tipo de situaciones le generan ansiedad, depresión o cansancio dentro de su hogar?	
		Depresión		
	Estrés dividido	Estrés	¿Qué ámbito considera usted, le genera mayor malestar psicológico en su trabajo y en su hogar?	
		Estrés (Positivo)	¿Cómo enfrenta el estrés que se le presenta en casa o en el trabajo?	
		Estrategias de afrontamiento	¿Qué métodos toma su grupo de trabajo para orientar a los miembros sobre el manejo de estrés?	
			¿Porque es importante conocer técnicas para manejar el estrés?	

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia

ANEXO 11. Operacionalización de Variables para entrevista

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable: Género - Triple Rol				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Se refiere a la figura femenina, que desempeña la ampliación de responsabilidades en el ámbito laboral (productivo), social (comunitario) y familiar (reproductivo), lo que busca el equilibrio igualitario de estas ramas. (Corredor, 2016)	Rendimiento financiero Capacidad biológica de procrear Fortalecimiento de lazos afectivos en la sociedad	Productividad Compromiso Protección de la familia Cuidado de la familia Vinculación voluntaria	¿Cómo considera que ha logrado mantener un equilibrio entre las tres esferas que desempeña, es decir su figura en el ámbito laboral, social y familiar?	Técnica Entrevista Instrumento Guía de entrevista

Fuente: Información recopilada de la aplicación instrumental a la población investigada
Elaboración propia