

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación previo a
la obtención del título de Licenciada en Sociología

TÍTULO

Familia y participación económica en la crianza infantil: un estudio de las
mujeres de la florícola Luxus Blumen, 2024

AUTORA

Nayeli Carolina Falcón Villafuerte

TUTORA

Soc. Sheila Janet Rangel Gómez MSc.

GUARANDA – ECUADOR

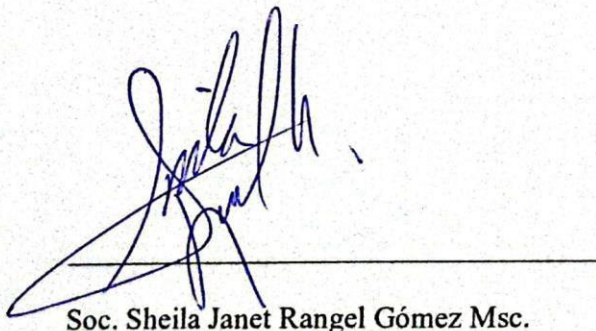
2025

II. Página de la declaración de autoría

CERTIFICACIÓN DE TUTORIA

Yo, Soc. Sheila Janet Rangel Gómez Msc, en mi calidad de *tutora del proyecto de investigación*, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Srta. **Falcón Villafuerte Nayeli Carolina**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciada en Sociología*, con el tema: **“Familia y Participación Económica en la Crianza Infantil: Un Estudio de las Mujeres de la Florícola “Luxus Blumen, 2024”.**” habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



Soc. Sheila Janet Rangel Gómez Msc.

TUTORA

III. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)

Yo, **NAYELI CAROLINA FALCON VILLAFUERTE**, portadora de la cedula de identidad N.- 172610133-8, perteneciente a la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente proyecto de investigación titulado **FAMILIA Y PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN LA CRIANZA INFANTIL: UN ESTUDIO DE LAS MUJERES DE LA FLORICOLA "LUXUS BLUMEN",2024** este trabajo fue realizado bajo mi autoría con la dirección de la tutora **Soc. Sheila Janet Rangel Gómez MSC.** Docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la institución educativa superior, Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este proyecto las he realizado apoyándome en fuentes Bibliográficas, libros e informes actualizadas, formas necesarias de producción de esta Investigación.

Atentamente:

Autora

Nayeli Carolina Falcón Villafuerte

C.I 172610133-8





ABOGADO GALO MONAR GAVILANES
Notario Cuarto Suplente del Cantón Guaranda.

ESCRITURA N°20250201004P00270

DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGA:
NAYELI CAROLINA FALCON VILLAFUERTE.
CUANTÍA: INDETERMINADA
Di 2 COPIAS

P.A.

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy martes a un día del mes de abril del año dos mil veinticinco, ante mí **ABOGADO GALO MONAR GAVILANES, NOTARIO CUARTO SUPLENTE DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, la señorita **NAYELI CAROLINA FALCON VILLAFUERTE**, por sus propios y personales derechos. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en la parroquia Cayambe, cantón Cayambe, Provincia Pichincha y de paso por este cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número cero nueve seis tres ocho cuatro tres siete ocho cinco; y, con correo electrónico nfalcon@mailes.ueb.edu.ec, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a la cual obtengo la certificación de dato biométrico del Registro Civil, además a petición expresa de la compareciente se agrega sus documentos personales como son cedula y certificado de votación misma que agrego a esta escritura como documento habilitante. Advertida la compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertida la compareciente de la obligación que tiene de decir la verdad y concedora de la penas de perjurio declara: Yo, **NAYELI CAROLINA FALCON VILLAFUERTE**, de estado civil soltera, declaro bajo juramento que: los criterios e ideas emitidos en el presente trabajo de investigación titulado **FAMILIA Y PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN LA CRIANZA INFANTIL: UN ESTUDIO DE LAS MUJERES DE LA FLORÍCOLA "LUXUS BLUMEN", 2024**. El trabajo de investigación aquí escrito es de mi autoría y por lo tanto soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el mismo y autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de lo que contiene la obra, con fines estrictamente académicos o de investigación expuestos en el mismo. En el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Socióloga, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Ciencias Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad. Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere; y, leída que le fue íntegramente a la compareciente por mí la Notaria, aquella se afirma y ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporándose al protocolo de esta Notaria, la presente declaración juramentada, de todo lo cual doy Fe.-----



SRTA. NAYELI CAROLINA FALCON VILLAFUERTE.
C.C. 172610133-8



ABOGADO GALO MONAR GAVILANES
NOTARIO CUARTO SUPLENTE DEL CANTÓN GUARANDA



V. Reporte de similitud de Turnitin



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

INFORME DE TURNITIN

PARA: Falcón Villafuerte Nayeli Carolina

DE: Soc. Sheila J. Rangel Gómez MSc.

ASUNTO: Informe de TURNITIN

FECHA: 31 de marzo de 2025

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado: **“FAMILIA Y PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN LA CRIANZA INFANTIL: UN ESTUDIO DE LAS MUJERES DE LA FLORÍCOLA “LUXUS BLUMEN”, 2024”**, elaborado por la señorita **FALCÓN VILLAFUERTE NAYELI CAROLINA** bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta TURNITIN, el cual avala los niveles del 3% de similitud y el 97% de originalidad del trabajo investigativo.



Página 2 of 183 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::3117:444362739

3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Atentamente,



Escaneado electrónicamente por:
SHEILA JANET RANGEL GOMEZ

Soc. Sheila J. Rangel Gómez MSc.
TUTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Nayeli Carolina Falcón Villafuerte , portador de la Cédula de Identidad No 1726101338, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Familia y participación económica en la crianza infantil: un estudio de las mujeres de la florícola Luxus Blumen, 2024**, Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Nayeli Carolina Falcón Villafuerte

Autor

vi. Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi querida abuela Alicia Albuja por su amor, sabiduría y constante apoyo han sido pilares fundamentales en mi vida. Desde pequeña me enseñaste la importancia del esfuerzo, la perseverancia y la dedicación a todo lo que hago. Sus palabras de aliento y ejemplo de fortaleza me han inspirado a seguir adelante incluso en momentos difíciles.

Este logro no haría sido posible sin su cariño incondicional y las enseñanzas que me brindo en mi vida por ello esta tesis está dedicada a ti querida abuela, con todo mi amor y gratitud, como un pequeño reconocimiento a todo lo que has hecho por mí. Esta meta es tanto suya como mía.

A mi ángel que me cuida

desde el cielo mi querido Jonathan.

VI. Agradecimiento

Agradezco a dios por ser mi apoyo en momentos difíciles, a mis padres, Juan Falcón y Tania Villafuerte quienes con su amor incondicional, sacrificio y constante apoyo me han motivado a alcanzar mis metas. Gracias, papá por enseñarme el trabajo duro y la perseverancia, gracias mamá por ser mi refugio y fuente de inspiración en los momentos difíciles.

A mis tres hermanos, por ser mis compañeros de vida y soporte incondicional. Su presencia y ánimo han sido fundamentales para mantenerme enfocada en mi meta profesional. De ante mano quiero agradecer a mis abuelos paternos por su amor y sabiduría y por inculcarme valores, por sus enseñanzas me han dado la fortaleza para superar cada obstáculo. Este logro no solo es mío, sino también de todos ustedes por su cariño y apoyo incondicional.

Del mismo modo quiero expresar mi mas profundo agradecimiento a todas las personas que están siendo parte fundamental de esta trayectoria académica y personal, a mis docentes por impartirme sus conocimientos, a mis amigas Mikaela y Jaderi, por su amistad y apoyo emocional sin las cuales este logro no hubiera sido posible. Gracias Yoel, por acompañarme, por ayudarme en los momentos difíciles, por motivarme y por siempre estar a mi lado tu amor y apoyo han sido mi mayor fortaleza.

VII. Índice

II. Página de la declaración de autoría	2
III. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)	3
V. Reporte de similitud de Turnitin.....	5
vi. Dedicatoria	6
VI. Agradecimiento	7
VII. Índice	8
Capítulo I: Problema	17
1. Título	17
1.1. Resumen-Abstract	18
1.1.1. Resumen	18
1.1.2. Abstract.....	19
1.2. Introducción	20
1.3. Planteamiento del Problema.....	23
1.3.1. Internacional	23
1.3.2. Nacional.....	24
1.3.3. Local	24
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Hipótesis (Supuesto).....	26
1.5.1. Descriptiva.....	26
1.6. Variables	26

1.6.1.	Variable Independiente	26
1.6.2.	Variable Dependiente	26
1.7.	Objetivos	27
1.7.1.	Objetivo General.....	27
1.7.2.	Objetivos Específicos	27
1.8.	Justificación.....	27
Capítulo II – Marco Teórico.....		30
2.1.	Marco histórico	30
2.1.1.	Antecedentes Históricos de la Participación Económica de las Mujeres	30
2.1.2.	La Familia como Institución a lo Largo de la Historia.....	31
2.1.3.	Crianza Infantil: Perspectivas Históricas.....	33
2.1.4.	La inserción de la mujer al trabajo	35
2.1.5.	El Sector Florícola y su Importancia Económica en internación y nacional	37
2.1.6.	Luxus Blumen: Historia y Contexto Actual	39
2.2.	Marco Teórico.....	40
2.2.1.	Teorías Sociológicas sobre la Familia.....	40
2.2.2.	Perspectiva funcionalista	40
2.2.3.	Perspectiva conflictiva	41
2.2.4.	Perspectiva simbólico-interaccionista	41
2.2.5.	Perspectiva feminista.....	42
2.2.6.	Trabajo y crianza infantil en las mujeres.....	42

2.2.7. Concepto de familia en la sociología.....	43
2.2.8. Familia en diferentes sociedades y épocas	45
2.2.9. Transformaciones en el concepto de familia.....	46
2.2.10. Tipos de Familia.....	47
2.2.10.1. Familia Nuclear	48
2.2.10.2. Familia extendida.	48
2.2.10.3. Familias reconstituidas	49
2.2.11. Funciones de la Familia en la Sociedad	49
2.2.11.1. Socialización primaria.....	51
2.2.11.2. Apoyo emocional y afectivo	51
2.2.11.3. Rol en la reproducción y cuidado de los hijos	52
2.2.11.4. Función económica.	53
2.2.12. Participación económica de las mujeres en la crianza infantil	54
2.2.13. Contribución Financiera Femenina en el Hogar.....	55
2.2.14. Distribución de Gastos en la Crianza Infantil.....	57
2.2.15. Impacto de los Ingresos Femeninos en la Educación y Bienestar de los Hijos.....	58
2.2.16. Doble Carga: Trabajo Remunerado y Cuidado Infantil	59
2.2.17. Decisiones de Gasto y Autonomía Económica de la Mujer en la Crianza	61
2.2.18. Trabajo y Género en la Industria Florícola.....	63
2.2.19. Perfil Demográfico de las Mujeres en la Industria Florícola.....	64
2.2.20. Condiciones Laborales para Mujeres en Florícolas.....	65

2.2.21. Tipos de ausencia labora dentro ámbito familiar maternidad	66
2.2.21.1. Lactancia.....	67
2.2.21.1.2 Impacto en la salud materna e infantil.....	67
2.2.21.1.3. Perspectiva cultural y social sobre la lactancia.....	68
2.2.21.1.4. Sostenibilidad de las políticas de lactancia.....	68
2.2.22. Roles de Género y División del Trabajo en el Sector Florícola	68
2.2.23. División sexual del trabajo	69
2.2.24. Impacto de la Jornada Laboral en la Vida Familiar	71
2.2.25. Estereotipos de Género y Expectativas Laborales en el Sector	71
2.2.26. Derechos Laborales y Protecciones para Mujeres.....	72
2.2.27. Redes de Apoyo y Solidaridad entre Trabajadoras: no exista.....	72
2.2.28. Desafíos de Salud Física y Mental en el Trabajo de Florícolas.....	73
Capítulo III – Metodología.....	75
3. Metodología	75
3.1. Método de la investigación.....	75
3.2. Tipo de Investigación	75
3.2.1. Descriptiva	76
3.2.2. Exploratoria.....	76
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	76
3.4. Criterios de inclusión y criterio de exclusión.....	78
3.4.1. Criterios de inclusión en la encuesta	78

3.4.2. Criterio de exclusión en la encuesta	78
3.4.3. Criterios de inclusión en la entrevista	78
3.4.4. Criterio de exclusión en la entrevista	78
3.5. Población y muestra	79
3.6. Localización geográfica del estudio	79
3.7. Localización geográfica del área de estudio.....	80
Capítulo IV – Resultados y discusión	81
4. Resultados y Discusión	81
4.1. Resultados	81
4.2. Discusión.....	82
4.2.1. Análisis de Resultados Edades de las mujeres de la florícola Luxus Blumen.....	83
4.2.2. Análisis de Resultados Etnias de las mujeres de la florícola Luxus Blumen.....	85
4.2.3. Análisis de Resultados número de hijos de las mujeres de la florícola Luxus Blumen	87
4.3. Participación Económica de las Mujeres.....	88
4.3.1. Análisis de resultados impacto Económico del Trabajo en la Crianza Infantil	90
4.3.2. Análisis de resultados distribución de Responsabilidades en la Crianza	92
4.3.3. Análisis de Resultados Aporte Laboral y Calidad de Vida Infantil	95
4.4. Condiciones Laborales	97
4.4.1. Análisis de resultados jornada Laboral y Cumplimiento de la Crianza.....	98
4.4.2. Análisis de resultados Apoyo laboral en el Equilibrio Familia-Trabajo	101
4.4.3. Análisis de resultados flexibilidad Laboral en Luxus Blumen.....	103

4.5. Crianza Infantil.....	105
4.5.1. Resultados Obtenidos condiciones Laborales y Tiempo para la Crianza.....	106
4.5.2. Análisis de resultados apoyo Familiar y Social en la Crianza.....	108
4.5.3. Análisis de resultados impacto del trabajo en la calidad del tiempo familiar	110
4.5.4. Resultados obtenidos Impacto Emocional del Trabajo en la Crianza	112
4.6. Rol de género y división de trabajo.....	113
4.6.1. Análisis de resultados Responsabilidad Principal en la Crianza Infantil	115
4.6.2. Análisis de resultados Influencia de las Expectativas de Género en la Organización Familiar	117
4.7. Capítulo Análisis de Resultados: Encuesta	121
4.7.1. Análisis de resultados de la categoría participación económica de las mujeres.....	126
4.7.2. Análisis de resultados de la categoría condiciones laborales	128
4.7.3. Análisis de la categoría crianza infantil categoría crianza infantil.....	130
4.7.4. Análisis de la categoría rol de género y división de trabajo categoría rol de género y división de trabajo	133
Capitulo V – Conclusiones y Recomendaciones	136
5.1. Conclusiones	136
5.2. Recomendaciones	137
Bibliografía.....	139
Anexos	148

Índice de Figuras

Figura 1.....	80
Figura 2.....	82
Figura 3.....	84
Figura 4.....	86
Figura 5.....	90
Figura 6.....	92
Figura 7.....	94
Figura 8.....	98
Figura 9.....	100
Figura 10.....	103
Figura 11.....	106
Figura 12.....	108
Figura 13.....	110
Figura 14.....	112
Figura 15.....	114
Figura 16.....	116
Figura 17.....	118

Índice de tablas

Tabla 1.....	77
Tabla 2.....	82
Tabla 3.....	84
Tabla 4.....	86
Tabla 5.....	89
Tabla 6.....	91
Tabla 7.....	94
Tabla 8.....	97
Tabla 9.....	100
Tabla 10.....	102
Tabla 11.....	105
Tabla 12.....	107
Tabla 13.....	109
Tabla 14.....	111
Tabla 15.....	114
Tabla 16.....	116
Tabla 17.....	118
Tabla 19.....	122
Tabla 20.....	123
Tabla 21.....	125

Índice de Anexos

Anexo 1.....	148
Anexo 2.....	153
Anexo 3.....	157
Anexo 4.....	160
Anexo 5.....	177
Anexos 6.....	178

Capítulo I: Problema

1. Título

Familia y participación económica en la crianza infantil: Un estudio de las mujeres de la
florícola “Luxus Blumen”, 2024.

1.1. Resumen-Abstract

1.1.1. Resumen

Este tema investiga el impacto de la intervención de las mujeres en la economía dentro de la florícola "Luxus Blumen" sobre su rol como cuidadoras. Las trabajadoras enfrentan desafíos significativos al equilibrar largas jornadas laborales con las responsabilidades familiares, lo que afecta tanto su bienestar como el de sus hijos. Estudios previos destacan la precariedad laboral en el sector florícola y su correlación entre el desarrollo de los niños y la salud de las mujeres trabajadoras del establecimiento.

La investigación se justifica al reconocer la importancia de valorar el trabajo femenino, no solo por su contribución económica, sino también por la importancia que ejercen sobre el desarrollo emocional y social en los niños. Se utilizará una metodología mixta que combinará encuestas y entrevistas semiestructuradas, lo que generará una comprensión relevante de las experiencias de las trabajadoras y las dinámicas familiares. Este enfoque facilitará la identificación de áreas de mejora en leyes laborales que favorezcan la relación entre el trabajo y la familia.

Se espera que los resultados proporcionen una visión integral de cómo las condiciones laborales afectan al cuidado infantil, así como estrategias para promover la equidad en el trabajo y en el hogar. Además, el estudio busca entender acerca de los desafíos que afrontan las mujeres trabajadoras y contribuir a cambios en las percepciones sociales y en la formulación de políticas que mejoren sus condiciones de vida y trabajo.

Palabras clave: femenino, floricultura, cuidado, precariedad laboral, equidad.

1.1.2. Abstract

This topic investigates the impact of women's economic participation in the "Lexus Blumen" flower farm on their role as caregivers. Female workers face significant challenges in balancing long working hours with family responsibilities, which affects both their well-being and that of their children. Previous studies highlight the precariousness of work in the flower sector and its relationship with child development and the health of female workers.

The research is justified by recognizing the importance of valuing women's work, not only for their economic contribution, but also for their influence on the emotional and social development of children. A mixed methodology will be used that will combine surveys and semi-structured interviews, allowing for a deep understanding of female workers' experiences and family dynamics. This approach will facilitate the identification of areas for improvement in labor policies that favor the reconciliation between work and family life.

The results are expected to provide a comprehensive insight into how working conditions affect childcare, as well as strategies to promote equity in both the workplace and the home. Additionally, the study aims to understand the challenges faced by working women and contribute to changes in social perceptions and policy formulation to improve their living and working conditions.

Keywords: female, floriculture, care, labor precariousness, equity.

1.2. Introducción

En la actualidad, la intervención económica de las mujeres ha transformado profundamente las dinámicas familiares, dirigido a sectores como las florícolas, donde predominan las trabajadoras femeninas, en las florícolas se presenta como desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres que deben equilibrar su rol de proveedoras económicas con el de tutoras en sus hogares. Se pretende observar los retos específicos que afrontan las mujeres trabajadoras en la floricultura y cómo su participación económica impacta en la crianza infantil, debido a las circunstancias laborales en la floricultura, como largas jornadas de trabajo y la naturaleza estacional de la producción, pueden generar tensiones adicionales, tener que gestionar responsabilidades dobles como; cumplir con sus obligaciones laborales y cuidar a sus hijos, ancianos u otros dependientes en casa.

Los estudios de Álvarez (2023) los de Arenas et al., (2024) y Ramos et al., (2023) ofrecen visiones complementarias pero distintas del impacto del sector florícola. Álvarez (2023) investiga cómo las condiciones socioeconómicas hostiles de las familias obreras en Ecuador afectan el progreso psicomadurativo de los niños, subrayando la influencia de estas circunstancias en su crecimiento y bienestar. Por otro lado Arenas et al., (2024) y Ramos et al., (2023) recalcan el estado laboral y la salud a las que las trabajadoras se encuentran expuestas Colombia. Por otro lado, Arenas et al., (2024) se enfoca en cómo las políticas laborales y la flexibilización del empleo afectan la salud de las trabajadoras, mientras que Ramos et al., (2023) detallan los problemas de salud recurrentes y la explotación laboral en el sector. Así, mientras Álvarez (2023) examina las repercusiones a nivel familiar e infantil, Arenas et al., y Ramos et al., analizan el impacto que las malas condiciones laborales conlleva y su impacto directo en la salud de las trabajadoras, proporcionando una perspectiva más inmediata sobre la explotación laboral.

Por otro lado, los estudios de Chalá (2024) y Guerrón (2023) aportan perspectivas complementarias pero distintas sobre las condiciones laborales en el sector florícola. Chalá (2024) realizan una revisión bibliográfica exhaustiva sobre la rotación de personal y las condiciones laborales en Latinoamérica, destacando cómo estos factores inquietan la estabilidad laboral y la salud o estado de los empleados. En contraste, Guerrón (2023) se centra en el análisis del gasto y consumo de los trabajadores en el cantón Cayambe, proporcionando una visión detallada de cómo las condiciones económicas influyen en su manejo financiero personal y familiar, mientras Chalá explora la rotación y el clima laboral desde una perspectiva general, Guerrón ofrece un análisis más específico de las consecuencias económicas individuales, lo que enriquece la comprensión de cómo las circunstancias laborales impactan la vida cotidiana de las trabajadoras.

Valdés Subercaseaux (2023) y Larrea León (2024) destaca el alcance del trabajo en el sector florícola desde perspectivas que tienen relación con el género y la precariedad laboral, pero con enfoques distintos. Por otro lado, Valdés Subercaseaux (2023) analiza cómo la feminización del empleo y la precariedad laboral están condicionadas por la globalización y la modernización agrícola en Latinoamérica, ofreciendo una visión amplia de las dinámicas laborales y socioeconómicas en la región. En contraste, Larrea León (2024) se enfoca en la violencia económica específica que enfrentan las mujeres en Ecuador, revelando cómo los patrones culturales invisibilizan y perpetúan estos abusos. Mientras Valdés Subercaseaux ofrece una perspectiva general sobre las condiciones laborales y la feminización del empleo, León Larrea proporciona un análisis detallado de la violencia económica personal, subrayando la intersección entre las condiciones laborales y los abusos de género en el contexto del trabajo florícola.

Las condiciones socioeconómicas y laborales en el sector florícola afectan profundamente el bienestar de las familias de los floricultores. Los estudios muestran que la

precariedad laboral, la feminización del empleo y la violencia económica interactúan para deteriorar tanto el desarrollo infantil, como la salud de las trabajadoras y su estabilidad económica. La investigación revela que la situación socioeconómica adversa de las familias trabajadoras impacta negativamente en el desarrollo psicomadurativo de los niños, mientras que las condiciones laborales precarias y la violencia económica perpetúan la explotación y el abuso de género, destacando la necesidad de abordar estas problemáticas de manera integral para establecer condiciones de mejora en base al desarrollo del trabajador.

1.3. Planteamiento del Problema

1.3.1. *Internacional*

La investigación explora cómo las condiciones laborales en la industria florícola afectan la capacidad de las mujeres para llevar a cabo sus actividades que desempeñan en sus hogares especialmente en la crianza y cuidado de sus hijos, por ende, este análisis es crucial para comprender los malestares que se generan entre el trabajo y su familia y así determinar cuáles son sus implicaciones en el bienestar infantil. En España, se brinda una perspectiva adicional al examinar el estrés laboral femenino y las políticas de igualdad, según León (2016) aunque el contexto es diferente, sus hallazgos sobre la falta de implementación efectiva de políticas de arreglo pueden reflejar problemas similares en el sector florícola, como la escases de políticas que apoyen la conciliación laboral y familiar que favorecen a la dificultad de las trabajadoras para gestionar sus responsabilidades, creando un ambiente en el que las demandas laborales pueden superar la capacidad de mujeres para involucrarse en la crianza de sus hijos, dejando así la responsabilidad de velar por el desarrollo de su hijo.

La discusión sobre la relación entre el trabajo y la familia en el sector florícola se ve enriquecida por el artículo se aborda la feminización del empleo y la precariedad laboral en América Latina, la feminización del trabajo en sectores de alta demanda ha conducido a un aumento de la precariedad y la inestabilidad, lo que interviene de forma negativa en la capacidad de las trabajadoras para equilibrar tanto las responsabilidades laborales como familiares. Este fenómeno es especialmente evidente en la floricultura, donde las exigencias laborales dificultan el tiempo disponible para la crianza infantil y para mantener un entorno familiar saludable (Valdés Subercaseaux, 2023).

El trabajo en el sector florícola en Colombia se caracteriza por su flexibilidad y precariedad, lo que genera resultados negativos en la salud, el desarrollo, bienestar de las trabajadoras, esta situación inestable y exigente impacta no solo su salud físico mental, sino

que también limita su capacidad para actuar activamente en el desarrollo del crecimiento de sus hijos. Debido a las largas jornadas laborales y las condiciones adversas reducen el tiempo y los recursos disponibles, lo que puede resultar en un compromiso limitado en las actividades parentales y afectar la calidad del tiempo dedicado a sus hijos (Quirós, 2001).

1.3.2. Nacional

El estudio se centra en la violencia económica y sus efectos en las trabajadoras del sector florícola en Ecuador, destacando cómo los patrones económicos y culturales invisibilizan el impacto negativo de esta violencia en la vida familiar, este fenómeno puede reducir el tiempo y los recursos disponibles para la crianza, afectando el desarrollo físico, mental de sus hijos. Además, Newman et al., (2001) ofrece un enfoque complementario al explorar el impacto socioeconómico de la floricultura en las mujeres. Aunque su análisis se centra en la agricultura sostenible, sus hallazgos sobre el acceso a recursos y el nivel de ingresos proporcionan una base para entender cómo las condiciones económicas influyen en el bienestar del estilo de vida y, en consecuencia, en la capacidad de las trabajadoras para apoyar el desarrollo infantil (Larrea León, 2024).

La investigación sobre la conciliación familiar y laboral en el sector textil ofrece ideas útiles para abordar los desafíos en la floricultura. Ya que carecen de flexibilidad laboral y a pesar de ser un contexto diferente, sus recomendaciones sobre estrategias para mejorar la conciliación, como la implementación de políticas de flexibilidad y apoyo institucional, pueden adaptarse al sector florícola, la adopción de políticas de mejora en base a la flexibilidad de horarios y proporcionen recursos adicionales para el apoyo familiar podría ayudar a mitigar los impactos negativos de las condiciones laborales en la crianza infantil (Rodríguez, 2020).

1.3.3. Local

En Ecuador la investigación de las condiciones laborales específicamente en la florícola 'Luxus Blumen' ubicado en Pichincha, Cantón Pedro Moncayo, en la parroquia de Tupigachi revela

cómo la precariedad laboral y la falta de políticas de conciliación afectan la destreza de las mujeres para involucrarse en la formación de sus hijos. Al analizar estudios previos y evidencias empíricas del autor Álvarez Caballeros, que destaca las áreas donde se necesitan mejoras para apoyar tanto el bienestar de las trabajadoras como el desarrollo infantil, proponiendo estrategias para equilibrar de manera efectiva las responsabilidades laborales y familiares.

El estudio de Álvarez Caballeros (2019), complementa esta visión al centrarse en el estado psicomadurativo de los niños del personal que trabaja en diversos sectores, incluyendo el florícola. Álvarez observa que los niños de familias con condiciones laborales precarias muestran mayores dificultades en su desarrollo, lo que puede ser atribuible a los escasos recursos y ayuda en el hogar. Del mismo modo las condiciones adversas en el lugar de trabajo, como las que enfrentan las trabajadoras de 'Luxus Blumen', pueden agravar estos problemas al restringir el acceso a recursos educativos y recreativos son indispensables para desarrollo óptimo de los niños.

El estrés laboral y conlleva problemas para conciliar la vida entre la familia y el trabajo, como se señala en varias investigaciones, revelan la necesidad de efectuar políticas factibles que causen la igualdad y la flexibilidad en el trabajo, logrando que las dinámicas familiares y laborales se entrelazan, y la falta de un enfoque integrado puede llevar a un aumento en los conflictos familiares y reducir su estilo de vida.

De este modo, se plantea la urgente necesidad de investigar y abordar de manera integral las circunstancias laborales de las trabajadoras de la florícola y otros sectores relacionados, considerando sus efectos en la salud, el desarrollo infantil y la violencia económica. Este enfoque permitirá no solo visibilizar las problemáticas existentes, sino también proponer soluciones que fomenten un entorno laboral más justo y equitativo.

Pregunta de investigación

1.4. Formulación del problema

¿Cómo afectan las condiciones laborales de las trabajadoras de Luxus Blumen para equilibrar sus responsabilidades en crianza y el trabajo?

1.5. Hipótesis (Supuesto)

1.5.1. Descriptiva

Las mujeres trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen" que participan en la economía familiar presentan un menor nivel de cuidado en las actividades educativas y recreativas con sus hijos.

1.6. Variables

En la investigación titulada "*Familia y participación económica en la crianza infantil: Un estudio de las mujeres de la florícola Luxus Blumen, 2024*", las variables son elementos fundamentales que orientan el análisis del problema de estudio. Una de ellas será identificada como la causa, mientras que la otra se considerará el efecto derivado. Estas variables, al ser mutables y cambiantes, forman parte esencial de la hipótesis de investigación. Como tal, se realizarán dos tipos de variables:

1.6.1. Variable Independiente

A esta variable son las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen*. Esta variable incluye aspectos como la jornada laboral, los salarios, las exigencias físicas del trabajo y la disponibilidad de apoyos laborales, elementos que se consideran determinantes en la vida diaria de las trabajadoras.

1.6.2. Variable Dependiente

Es la participación económica y el tiempo dedicado por las mujeres trabajadoras a la crianza de sus hijos. Esta variable se refiere al impacto de las condiciones laborales en el equilibrio entre el tributo económica de las trabajadoras al hogar y su rol activo en las actividades de cuidado infantil.

Estas variables permitirán analizar cómo las dinámicas laborales influyen en las prácticas de crianza y la participación económica dentro de los hogares de las trabajadoras, destacando la interacción entre las responsabilidades tanto familiares como laborales en el contexto de la florícola.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar la crianza infantil y roles de género enfocados en la intervención económica de las mujeres trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen", a través del enfoque de la economía del cuidado que permita la manifestación del equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Identificar la teoría de roles de género en la crianza infantil comprendiendo las expectativas sociales y las dinámicas familiares dentro del contexto laboral.
- Analizar los roles de género y las condiciones laborales en 'Luxus Blumen' y su afectación en el equilibrio entre las responsabilidades de trabajo y la crianza de los hijos.
- Clasificar las diferentes condiciones laborales en la florícola 'Luxus Blumen' identificando la afectación en la capacidad de las mujeres trabajadoras en sus responsabilidades laborales y la crianza de sus hijos.

1.8. Justificación

El trabajo de investigación titulado "*Familia y participación económica en la crianza infantil*" se desarrolla en el argumento de las dinámicas sociales contemporáneas, donde las mujeres desempeñan un papel dual y crucial en el ámbito laboral y familiar. La importancia de este estudio se enfoca en las trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen*, un sector que, pese a su alta

demanda laboral, enfrenta desafíos significativos en cuanto a la conciliación entre trabajo y familia.

Desde una perspectiva teórica, esta indagación se basa en la teoría de roles de género y en la economía del cuidado, la teoría de roles permite analizar cómo las expectativas sociales y culturales históricamente han asignado toda responsabilidad de crianza de niños y cuidado del hogar a mujeres, mientras los hombres se asocian con el rol de proveedores económicos, de este modo el marco teórico ayuda a desentrañar cómo estas construcciones sociales influyen en la distribución del tiempo, los recursos y las responsabilidades entre hombres y mujeres.

La economía del cuidado, por su parte, subraya el valor económico y social del trabajo de cuidado, un ámbito que tradicionalmente ha sido invisibilizado. A través de esta perspectiva, el estudio busca visibilizar cómo las mujeres trabajadoras no solo contribuyen al bienestar financiero de sus familias a través de su empleo, sino que también asumen un papel esencial en la crianza infantil, un factor clave para el desarrollo emocional, mental y sociológico de los niños.

El enfoque del estudio no se limita a describir los desafíos enfrentados por estas mujeres, sino que también busca generar un impacto práctico, ya que se recopila testimonios y experiencias directas de las trabajadoras de *Luxus Blumen*, se pretende ilustrar cómo las decisiones laborales, las jornadas de trabajo y las políticas empresariales afectan su capacidad para participar en la crianza de sus hijos. Este análisis ofrece una base sólida para argumentar la necesidad de políticas laborales mucho más inclusivas, como horarios flexibles, licencias parentales ampliadas y programas de apoyo para el cuidado infantil.

La metodología propuesta combina enfoques cualitativos y cuantitativos, lo que permitirá una comprensión más profunda y holística del problema, las encuestas aportarán datos cuantificables sobre la situación económica y las dinámicas familiares, mientras que las entrevistas en profundidad explorarán las vivencias y percepciones de las trabajadoras,

brindando una visión más rica y matizada del impacto de su participación económica en la crianza.

Este estudio es significativo porque destaca la importancia de revalorizar el rol de las mujeres en el ámbito económico y familiar. De este modo reconocer la doble contribución de las mujeres no solo fomenta un enfoque más equitativo hacia la división del trabajo, sino que también promueve cambios estructurales que beneficien tanto a las familias como a las empresas. Al ofrecer soluciones prácticas basadas en evidencia, esta investigación busca convertirse en un recurso útil para diseñar políticas y estrategias que apoyen a las mujeres trabajadoras, fomenten la corresponsabilidad y mejoren el bienestar de las familias. En última instancia, el estudio pretende aportar a la reconstrucción de una sociedad más imparcial y sostenible, donde las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho en todo ámbito.

Capítulo II – Marco Teórico

2.1. Marco histórico

2.1.1. *Antecedentes Históricos de la Participación Económica de las Mujeres*

La participación económica de las mujeres ha sido históricamente limitada por diversas estructuras sociales y culturales. Sin embargo, en las sociedades preindustriales, las mujeres ejercían un papel significativo en la creación agrícola y artesanal, pero su trabajo era considerado secundario al de los hombres. Como señala Scott (1986) la concepción social de la mujer como madre y cuidadora sus familias, relegaba su contribución económica a un plano menos visible y reconocido (p. 11). La Revolución Industrial, que inicio a finales del siglo XVIII, supuso un cambio significativo, ya que muchas mujeres comenzaron a trabajar en fábricas, particularmente en el sector textil. Sin embargo, este acceso a la fuerza laboral no estuvo exento de desigualdad; las mujeres enfrentaban condiciones de trabajo precarias y salarios inferiores a los de los hombres, lo que reflejaba la concepción de su trabajo como menos valioso (Piketty, 2014, p.248).

Según Folbre (2001):

A lo largo de la historia, la participación económica de las mujeres ha estado marcada por dinámicas sociales, culturales y económicas que han limitado su acceso al trabajo remunerado. Durante siglos, las mujeres estuvieron relegadas a labores del hogar y al cuidado de la familia, roles que no se reconocían como actividades económicas. La Revolución Industrial marcó un cambio significativo al incorporar a las mujeres en el ámbito laboral, aunque en condiciones de precariedad y desigualdad. Posteriormente, los movimientos feministas del siglo XX impulsaron la lucha por los derechos laborales de las mujeres, incluyendo el acceso a salarios justos, licencias de maternidad y condiciones dignas de trabajo. Sin embargo, a pesar de estos avances, las mujeres continúan enfrentando brechas salariales y desigualdades estructurales que limitan su pleno desarrollo en el ámbito económico (Folbre, 2001)

El avance en la participación económica de las mujeres durante el siglo XIX y principios del XX estuvo estrechamente vinculado al movimiento feminista, que luchó no solo por la igualdad de derechos políticos, sino también por la mejora de las condiciones laborales.

Este movimiento fue fundamental para la introducir a las mujeres en la vida pública y laboral, promoviendo la obtención de derechos como el voto, pero también luchando por la igualdad salarial y la jornada laboral. Evans (2018), destaca que "el feminismo desempeñó un papel clave en la movilización por la justicia económica, contribuyendo al aumento de la representación femenina en diversos sectores laborales" (p. 82). Sin embargo, los avances fueron lentos y graduales, y las mujeres seguían enfrentando grandes obstáculos para alcanzar la igualdad plena en el mercado de trabajo.

Silvia Federici argumenta que la participación económica de las mujeres ha estado históricamente condicionada por procesos de explotación y subordinación, en los que la violencia estructural ha jugado un papel central. En su obra *Calibán y la bruja*, la autora explica que la caza de brujas no solo fue un acto de persecución, sino también una estrategia para excluir a las mujeres de la economía monetaria emergente y reforzar su papel en el ámbito doméstico. Este análisis permite comprender que la actual precarización laboral de las mujeres no es un fenómeno aislado, sino el resultado de un largo proceso histórico que consolidó la desigualdad de género en el ámbito económico, restringiendo su acceso a la autonomía financiera y limitando sus oportunidades laborales.

Según Federici, (2004),

La caza de brujas fue un ataque contra la resistencia de las mujeres a la creciente disciplina del trabajo asalariado y la degradación de su estatus social. Al destruir el poder económico y social de las mujeres, se las subordinó a una nueva forma de explotación dentro del hogar y se justificó la división sexual del trabajo que las excluyó de la economía monetaria emergente. (Federici, 2004)

2.1.2. La Familia como Institución a lo Largo de la Historia

Durante años, la familia ha sido una institución esencial para la organización social y económica de las sociedades. Del mismo modo en las sociedades preindustriales, la familia no solo cumplía con un rol reproductivo y afectivo, sino también económico. Por lo tanto las familias eran generalmente grandes y extendidas, y las mujeres desempeñaban un papel crucial

en la agricultura y en la producción doméstica, a menudo compartiendo responsabilidades con los hombres. Como señala Giddens (2009) “en las sociedades agrícolas tradicionales, la familia era un eje central no solo en la reproducción de la fuerza laboral, sino también en la producción y distribución de bienes” (p. 168). La división del trabajo dentro de la familia estaba muy marcada por el género, donde los hombres se encargaban de tareas fuera del hogar, mientras que las mujeres, aunque contribuían significativamente al sustento familiar, lo hacían dentro del ámbito doméstico. "La familia ha evolucionado significativamente a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios sociales, económicos y culturales de cada época" (Giddens et al., 2017, p.145). Esta estructura de la familia como unidad productiva fue clave en la persistencia y el bienestar de las compañías preindustriales.

De acuerdo con Foucault, la familia se configura como una institución que articula normas sociales y económicas a través de prácticas disciplinarias, las cuales se internalizan en los individuos desde una edad temprana. Como él mismo señala, “la familia no es solo un espacio de reproducción biológica, sino un dispositivo de poder que regula los cuerpos y los comportamientos, articulando normas sociales y económicas a través de prácticas disciplinarias” (Foucault, 1976). En este sentido, la familia no es vista simplemente como una unidad afectiva o productiva, sino como una estructura que contribuye a la normalización de los individuos dentro de un sistema social más amplio. Además, esta visión permite comprender que las instituciones, como la familia, no operan de manera aislada, sino que están vinculadas a procesos históricos de poder que buscan controlar y regular los cuerpos, reproduciendo así las jerarquías y desigualdades sociales. Por lo tanto, la familia, lejos de ser una esfera privada y autónoma, se convierte en un elemento clave en la perpetuación de las relaciones de poder y control dentro de la sociedad.

Con la Revolución Industrial en el siglo XIX, la estructura familiar experimentó una transformación profunda. Además, el proceso de urbanización y el nacimiento de nuevas

formas de con relación al ámbito laboral cambiaron las dinámicas tradicionales del hogar, por lo tanto durante esta época, las mujeres comenzaron a trabajar fuera del hogar en fábricas y otras industrias, aunque con salarios bajos y condiciones laborales precarias. Engels (1986) argumenta que “la familia nuclear como institución capitalista fue un medio de controlar la reproducción de la fuerza laboral, mientras que la mujer fue reducida al rol de ama de casa, encargada del trabajo no remunerado y reproductivo” (p. 34). Así, aunque las mujeres contribuyeron al sostenimiento de la economía familiar con su trabajo industrial, este trabajo seguía siendo valorado menos que el trabajo masculino, y las mujeres eran relegadas a los roles tradicionales de cuidado y administración del hogar.

En el siglo XX, la familia continuó experimentando cambios significativos impulsados por las luchas feministas y los avances en los derechos civiles. Debido los movimientos feministas abogaron por el acceso al mercado laboral de las mujeres, además del derecho a la educación y a los derechos reproductivos, lo que permitió que las mujeres comenzaran a tener mayor independencia y participación en la vida pública. Giddens (2009) destaca que “la familia moderna es el resultado de la transformación de la sociedad industrial, los avances en los derechos de las mujeres, y la transformación de las relaciones de poder entre géneros” (p. 176). Estos cambios también dieron lugar a nuevas configuraciones familiares, como hogares monoparentales, parejas sin hijos y familias reconstituidas, lo que muestra la diversificación de la estructura familiar tradicional. La familia nuclear comenzó a dejar de ser el modelo dominante, y las relaciones de poder dentro del hogar también cambiaron, reflejando los avances en la igualdad de género.

2.1.3. Crianza Infantil: Perspectivas Históricas

La crianza infantil ha sido entendida de manera diferente, influenciada por las condiciones sociales, culturales, mercantiles y filosóficas de cada época. Sin embargo, en las sociedades preindustriales, la crianza estaba muy centrada en la familia extendida, donde las

responsabilidades de cuidado y educación no solo recaían sobre los padres biológicos, sino también sobre otros miembros dentro de la familia. Según Aries (1962) en su obra *El niño en la historia*, en la Edad Media los niños eran denominados más como pequeños adultos que como sujetos en desarrollo, y su crianza estaba orientada principalmente hacia una vida adulta a corta edad, lo que liquidaba su niñez absoluta. “A lo largo de la historia, la crianza infantil ha sido influenciada por normas culturales y valores sociales que han determinado el papel de los padres y la sociedad en el cuidado de los niños” (Aries, 1962, p. 28). Por lo tanto, los niños especialmente los varones, trabajaban desde una edad temprana en la agricultura, la artesanía o el comercio, y su educación formal, en su mayoría, era limitada. Por otro lado, la partición de roles de en base al género también impactaba profundamente en la crianza, siendo las mujeres las encargadas de la educación de los niños dentro del hogar.

Con la Revolución Industrial, las condiciones de crianza infantil cambiaron drásticamente, asimismo la familia principal, compuesta generalmente por papá, mamá e hijos, se consolidó como el modelo predominante en las sociedades occidentales, y las madres comenzaron a tomar un rol más central en la crianza. Por lo tanto, la industrialización significó para muchas familias, un cambio hacia el trabajo fuera del hogar para los hombres, mientras que las mujeres asumieron la responsabilidad del cuidado de los hijos, ocasionando un cambio en los papeles familiares, sin embargo, no implicó una mayor libertad para las mujeres, ya que, como señala Tónnies (2011) las mujeres pasaron a ser "las encargadas del hogar", cuyo principal deber era la crianza de los niños, la gestión doméstica y la reproducción.

La influencia de los avances en la pedagogía y la psicología infantil en el siglo XIX también ayudó a establecer una visión más "científica" de la crianza, donde se promovían prácticas de educación y disciplina más sistemáticas y diferenciadas según el género, edad y clase social de los niños. En el siglo XX, las perspectivas sobre la crianza infantil se modernizaron con el auge de la psicología del desarrollo y los estudios sobre la importancia de

la instrucción temprana, además la investigación sobre la psicología infantil y la teoría de Bowlby (2009) enfatizó la necesidad de una crianza afectiva y el vínculo emocional entre padres e hijos para él un correcto desarrollo emocional de los niños. De modo que este enfoque contribuyó a transformar las prácticas de crianza hacia una visión más centrada en el bienestar emocional de los niños, cuestionando las rígidas normas autoritarias del pasado. Según Winnicott (1981) la crianza debe centrarse en las "necesidades emocionales" del niño, promoviendo un ambiente donde se fomentará el amor y el cuidado, y no solo el aprendizaje de normas sociales y habilidades para el trabajo ya que esta perspectiva moderna cambió radicalmente la manera en que se entendía la relación de padres e hijos, transformando la crianza de una tarea estricta y funcional en un proceso de crianza emocionalmente enriquecedor y afectivo.

Hoy en día, la crianza infantil continúa siendo influenciada por teorías científicas, pero también por las transformaciones sociales y económicas si embargo la gran participación de las mujeres en el ámbito laboral y la diversificación de las estructuras familiares han llevado a un nuevo establecimiento de los roles que tienen los padres en la crianza, especialmente con la promoción de la paternidad activa. Los avances en el conocimiento de la neurociencia y la psicología infantil han reforzado la idea de que los primeros años de vida son cruciales para el desarrollo cognitivo y emocional de los niños, lo que ha generado un mayor interés por la educación temprana y el bienestar en niños a temprana edad.

2.1.4. La inserción de la mujer al trabajo

La inserción de la mujer al trabajo ha sido un transcurso largo y complejo, marcado por luchas sociales, económicas y políticas que han transformado tanto las estructuras laborales como las relaciones en base a hombres y mujeres en la sociedad. Por lo tanto en las sociedades preindustriales, el trabajo de las mujeres estaba principalmente ligado al ámbito doméstico y rural, como la producción de alimentos, el cuidado de los hijos y el manejo del hogar

constituían las principales actividades productivas de las mujeres. Según Giddens (2009) “en las sociedades agrarias tradicionales, las mujeres realizaban un trabajo importante, pero en gran parte fuera del reconocimiento social y económico, ya que su trabajo se veía como una extensión de sus roles domésticos” (p. 116). De este modo, el trabajo femenino en el hogar y en la agricultura no era remunerado ni reconocido, y las mujeres carecían de autonomía económica.

Dentro de la revolución del siglo XIX, marcó un punto de clave en la inserción de las mujeres al trabajo fuera del hogar, con la expansión de las fábricas y la urbanización, las mujeres comenzaron a ser empleadas en trabajos industriales, aunque generalmente en condiciones precarias y con salarios mucho menores que los de los hombres. Por otro lado Engels (1986) señala que la Revolución Industrial "modificó las estructuras familiares, desplazando a las mujeres de la esfera productiva doméstica al ámbito de la industria, pero relegándolas a tareas menos cualificadas y peor remuneradas" (p. 62). A pesar de esta inclusión en la fuerza laboral, las mujeres seguían estando sujetas a una fuerte división de trabajo, donde su participación en sectores industriales era limitada y muy diferente a la de los hombres sin embargo, las políticas laborales de la época no reconocían el trabajo de las mujeres como igualmente valioso, lo que reflejaba las profundas desigualdades de género que prevalecían en la sociedad.

Según Tilly y Scott (1987):

Durante el siglo XX, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral transformó profundamente las dinámicas familiares y económicas. Las mujeres comenzaron a ocupar espacios previamente dominados por hombres, enfrentándose a barreras como la desigualdad salarial, la doble jornada y la falta de políticas laborales inclusivas. Este proceso no solo fue impulsado por necesidades económicas, sino también por luchas sociales y movimientos feministas que exigían igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida. (Tilly y Scott, 1987, p.45)

Durante el siglo XX, especialmente a partir de la Primera Guerra Mundial, las mujeres comenzaron a ejecutar un rol más activo en el trabajo remunerado, debido a la falta de mano personal masculino en muchos sectores, especialmente en la industria y los servicios. Sin embargo, esta expansión de los roles laborales de las mujeres fue en gran parte temporal, ya que después de la guerra muchas de ellas fueron desplazadas nuevamente hacia los hogares. A partir de 1960 y principalmente en la segunda mitad del siglo, la lucha feminista y los movimientos laborales promovieron una gran participación de mujeres en el mercado laboral.

Según Giddens (2009) “los movimientos feministas de la segunda mitad del siglo XX impulsaron cambios en las políticas laborales y en los derechos de las mujeres, abriendo paso a una mayor integración de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado” (p. 163). Esto se tradujo en un aumento en la educación y en las oportunidades profesionales para las mujeres, que comenzaron a acceder a una gama más amplia de profesiones, aunque las brechas salariales y de liderazgo seguían siendo marcadas.

Las mujeres siguen enfrentando retos importantes en su inserción laboral, como la constancia de la brecha salarial que ponía en énfasis su género y discriminación laboral. Del mismo modo, las mujeres continúan sobrecargadas con las responsabilidades domésticas y de crianza, lo que limita su capacidad para acceder a empleos a tiempo completo o a puestos de liderazgo. De acuerdo con Newman et al., (2001) “aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas, la división de roles de género y las expectativas sociales continúan limitando las opciones profesionales y el acceso a la igualdad en el lugar de trabajo” (p. 220). A pesar de estos desafíos, la inserción de las mujeres al trabajo ha sido clave en el cambio de las estructuras familiares, la autonomía económica femenina y en la redefinición de los roles de género en las sociedades modernas.

2.1.5. El Sector Florícola y su Importancia Económica en internación y nacional

En Ecuador, el sector florícola ha emergido como una de las primordiales actividades activamente económicas del país, destacándose por su contribución significativa a las exportaciones y al empleo, especialmente en las zonas rurales. Desde hace varias décadas, Ecuador se ha solidificado como uno de los tres mayores productores y exportadores de flores en todo el mundo, especialmente en el mercado de flores cortadas. Según Mendez (2021) "Ecuador es el segundo mayor exportador mundial de flores, solo detrás de los Países Bajos, y ha logrado mantener su posición gracias a la calidad y variedad de sus productos" (pp.14-15).

Del mismo modo la floricultura ecuatoriana se caracteriza por la producción de rosas, crisantemos y claveles, que son muy demandados en mercados como EEUU, Europa y Asia, lo que ha permitido que el sector se posicione como un pilar clave de la economía ecuatoriana.

La floricultura en Ecuador no solo tiene un impacto económico directo a través de la exportación de flores, sino que también es crucial para el progreso de los sectores rurales del país. Dado que en muchas de las regiones donde se concentra la producción floral, como la provincia de Pichincha y la región andina, las familias estriban en gran medida del sector florícola para generar ingresos y para su sustento. Por lo tanto, el trabajo de la floricultura es un área de gran importancia para la generación de empleo, fundamentalmente para las mujeres, quienes representan forman una gran fuerza laboral del sector. De acuerdo con la Asociación Nacional de Exportadores de Flores (EXPOFLORES, 2022) "aproximadamente el 70% de los trabajadores en el sector florícola ecuatoriano son mujeres, quienes desempeñan un papel fundamental en las labores de recolección, empaque y distribución de las flores" (p. 78). Esto ha permitido que muchas mujeres rurales obtengan ingresos estables y contribuyan significativamente al bienestar económico de sus familias.

A pesar de su importancia económica, el sector florícola en Ecuador enfrenta diversos desafíos que podrían afectar su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo. Por lo tanto, uno de los principales retos es la vulnerabilidad del sector a factores externos como la fluctuación de

los precios internacionales, los cambios en las condiciones climáticas y la competitividad de entre otros países productores de flores. “El sector florícola, tanto a nivel nacional como internacional, es clave para las economías de muchos países debido a su alto valor comercial y a la generación de empleo” (Ordóñez, 2025, p.4). La industria florícola ecuatoriana ha sido objeto de críticas en relación con las condiciones laborales y ambientales. Si bien el sector ha mejorado en cuanto a la adopción de prácticas más sostenibles, aún existen preocupaciones sobre la aplicación de químicos en cultivos y las condiciones de trabajo en las fincas florícolas. Según el estudio de Orozco (2020) aunque se han conseguido avances en la ejecución de normas laborales y ambientales, la industria sigue enfrentando desafíos significativos relacionados con los derechos a la protección de los trabajadores y la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, estos desafíos han generado un debate sobre la escasez de políticas que causen prácticas más justas y responsables tanto en el ámbito laboral como en el medioambiental.

En el Ecuador el sector florícola desempeña un rol esencial en la economía del país, no solo como una fuente clave de exportaciones, sino también como generador de empleo en las zonas rurales. A pesar de los retos que enfrenta, la floricultura ecuatoriana ha expuesto una importante capacidad de adaptación y crecimiento, y continúa siendo un pilar de desarrollo económico para el país. Para garantizar su sostenibilidad a largo plazo, es crucial que se sigan implementando políticas que fortalezcan la competitividad del sector, mejoren las condiciones laborales y promuevan prácticas agrícolas más sostenibles.

2.1.6. Luxus Blumen: Historia y Contexto Actual

Luxus Blumen se ha posicionado en el mercado debido a la calidad de sus flores y su enfoque en la sostenibilidad. Fundada el 9 de febrero del 2007, la empresa ha crecido rápidamente y se ha transformado en un actor clave en la floricultura. Debido a su modelo de negocio no solo se centra en la producción, sino también en el bienestar de sus trabajadores, principalmente mujeres. Según un estudio interno, Luxus Blumen ha implementado políticas de

responsabilidad social que buscan mejorar las condiciones laborales y causar la imparcialidad de género (Cordova y Urresta, 2015).

A pesar de sus logros, Luxus Blumen enfrenta desafíos en un mercado competidor y en constante transformación, mientras las fluctuaciones en la demanda y los precios de las flores pueden afectar su sostenibilidad económica. Por ello esto es especialmente relevante dado el contexto de las trabajadoras, que a menudo deben equilibrar el trabajo y la crianza de sus hijos.

Luxus Blumen se caracteriza por su camino en la calidad y la sostenibilidad, con un compromiso hacia el bienestar de sus empleados. La empresa se ha destacado por ofrecer capacitaciones para las trabajadoras, lo que contribuye a un buen desempeño laboral. Luxus Blumen ha implementado prácticas agrícolas sostenibles que minimizan el impacto ambiental, alineándose con las demandas de un mercado cada vez más sostenible.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Teorías Sociológicas sobre la Familia

Las teorías sociológicas sobre la familia proporcionan diversas lentes para entender cómo esta institución interactúa con la sociedad, cómo organiza a sus miembros y cómo se adapta a los cambios sociales, culturales y económicos. Entre las principales teorías sociológicas que abordan la familia, se encuentran la perspectiva funcionalista, la perspectiva conflictiva, la perspectiva simbólico-interaccionista y la perspectiva feminista. Cada una ofrece un enfoque único para analizar la familia en relación con la organización social, los papeles en base al género, las dinámicas de poder y la interacción entre los miembros de la unidad familiar. Por lo tanto, estas teorías permiten comprender cómo las familias pueden tanto contribuir a la estabilidad social como reflejar las desigualdades existentes en la sociedad.

2.2.2. Perspectiva funcionalista

La perspectiva funcionalista, caracterizada por Émile Durkheim y Talcott Parsons, indican a la familia como una institución fundamental para el buen funcionamiento de la sociedad. Según

el funcionalismo, la familia cumple funciones importantes que aseguran la estabilidad social, como el desarrollo de los niños en los ámbitos físicos, mentales y cognitivos además que es fundamental la provisión de apoyo emocional y afectivo, y la transmisión de normas y valores culturales. Parsons (1955) afirmó que la familia es el lugar donde los individuos aprenden los roles necesarios para adaptarse y contribuir a la sociedad.

En las sociedades modernas, la familia nuclear desempeña un rol fundamental al garantizar que los niños sean preparados para ocupar roles en la sociedad adulta. Sin embargo, el funcionalismo ha sido criticado por su enfoque idealizado de la familia, al no reconocer las tensiones internas o las desigualdades, como las de género, que existen dentro de la unidad familiar.

2.2.3. Perspectiva conflictiva

La perspectiva conflictiva, de Karl Marx y Friedrich Engels, sostiene que la familia es una institución que refleja y reproduce las desigualdades sociales y económicas. Según esta visión, la familia no es un espacio armonioso donde se garantice el bienestar de todos sus miembros, sino un microcosmos de las tensiones sociales más amplias. Engels (1986) argumentó que la familia nuclear surgió como una manera de asegurar la entrega de la propiedad privada y el control sobre la herencia. Esta perspectiva destaca las dinámicas de poder dentro de la familia, señalando que las relaciones familiares son una extensión de las estructuras de poder más amplias de la sociedad. En particular, las mujeres a menudo se encuentran en una posición subordinada dentro del hogar, debido a las expectativas tradicionales que las vinculan a las tareas domésticas y a la crianza de los hijos, lo que refuerza la desigualdad de género.

2.2.4. Perspectiva simbólico-interaccionista

La perspectiva simbólico-interaccionista, por su parte, se centra en los significados y las interpretaciones que los individuos dan a sus interacciones cotidianas dentro de la familia. Según esta teoría, las relaciones familiares se construyen a través de los intercambios

simbólicos, es decir, de las interacciones diarias entre los miembros de la familia, quienes negocian constantemente los roles y las expectativas. Mead (1934) y (Goffman, 1956) son dos teóricos clave en este enfoque, que considera que los roles familiares no están predefinidos ni son inmutables, sino que se negocian en función de las interacciones sociales y los significados atribuidos a estas. De este modo la familia se ve como un espacio dinámico y flexible, donde los miembros construyen sus identidades y roles a través del proceso de comunicación y el intercambio simbólico. Sin embargo, esta teoría se enfoca en la agencia individual y las experiencias subjetivas de los miembros de la familia, pero a veces no considera adecuadamente las estructuras de poder y las desigualdades más amplias.

2.2.5. Perspectiva feminista

El aspecto feminista otorga un estudio crítico de las relaciones familiares, destacando las desigualdades de género y la opresión de las mujeres dentro del hogar. Por ello las teóricas feministas, como Beauvoir (1949) y Friedan (1963) han argumentado que la familia ha sido una institución que contribuye a la subordinación de las mujeres, al relegarlas a roles tradicionales de madre y esposa, con una carga de trabajo doméstico no remunerado. Por lo cual esta perspectiva pone de manifiesto cómo la división de género en el trabajo dentro de la familia refuerza las estructuras patriarcales de la sociedad, sin embargo la familia no es vista como un lugar armonioso y funcional, sino como un espacio donde las mujeres a menudo enfrentan desigualdades en términos de poder, autoridad y autonomía. El feminismo también ha subrayado la diversidad de experiencias familiares, reconociendo que las relaciones familiares no son homogéneas y que las mujeres de diferentes clases sociales, etnias y orientaciones sexuales experimentan el papel de "madre" de manera distinta.

2.2.6. Trabajo y crianza infantil en las mujeres

La relación entre trabajo y crianza infantil en las mujeres ha sido un tema de creciente interés en la sociología, especialmente en cuanto a las tensiones que surgen entre las expectativas

laborales y las responsabilidades familiares. Tradicionalmente, las mujeres han sido vistas como los responsables del cuidado de los hijos, una expectativa que se ha mantenido vigente a pesar de los adelantos en la inscripción de la mujer al mercado laboral. Por ello esta doble carga, de trabajar fuera de casa y cuidar a los hijos, genera una sobrecarga que afecta tanto a la salud física y mental de las mujeres como a su bienestar general.

Según Hochschild y Machung (2012):

El equilibrio entre trabajo y crianza infantil sigue siendo un desafío predominante para las mujeres, quienes a menudo enfrentan la doble carga de cumplir con sus responsabilidades laborales y atender las necesidades de sus hijos. Este fenómeno se ve exacerbado por la falta de políticas de conciliación familiar, como horarios flexibles, acceso a guarderías y licencias parentales equitativas. Las mujeres trabajadoras se ven obligadas a realizar sacrificios que, en muchas ocasiones, afectan tanto su bienestar emocional como la calidad de vida de sus familias. (Hochschild & Machung, 2012, p. 22)

Según Hochschild y Machung (2012) en su libro *The Second Shift*, muchas mujeres experimentan una "segunda jornada laboral" al regresar a casa, donde deben continuar con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, sin embargo esto no solo genera tensiones en la vida personal y profesional de las mujeres, sino que también perpetúa las desigualdades de género, ya que, a pesar de sus logros en el ámbito profesional, las mujeres siguen siendo las responsables de la crianza infantil y del trabajo doméstico, ocasionando un impacto de esta doble carga afecta su capacidad de ascender en el ámbito laboral, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.

2.2.7. Concepto de familia en la sociología

En la sociología, familia es considerado una fundación social clave que desempeña un papel central en la estructuración de la sociedad. Tradicionalmente, se ha entendido que la familia cumple varias funciones esenciales, como la socialización de los niños, los valores y normas culturales, apoyo emocional y económico entre sus miembros, así mismo la familia es vista

como el lugar donde los individuos aprenden las reglas sociales y las expectativas de comportamiento, lo que facilita su integración en la sociedad. De acuerdo con Giddens et al., (2017) la familia es esencial en la alineación de la identidad propio del individuo y social, ya que es en este espacio donde se enseñan las bases para las interacciones sociales en un contexto más amplio.

Según Giddens y Sutton (2006):

La familia, desde el enfoque sociológico, se define como una institución social fundamental que organiza las relaciones entre individuos, estableciendo roles, normas y valores compartidos. Esta institución no solo garantiza la reproducción biológica y social, sino que también actúa como un espacio donde se transmiten las estructuras culturales y económicas de una sociedad. A lo largo del tiempo, el concepto de familia ha evolucionado, adaptándose a los cambios en las dinámicas sociales y económicas, lo que evidencia su carácter dinámico y contextual. (Giddens y Sutton, 2006, p.250)

Con el paso del tiempo, la sociología ha evolucionado para reconocer que las estructuras familiares no son fijas ni homogéneas, sino que están sujetas a transformaciones. Por ello a lo largo de los siglos, las formas de organización familiar han variado según las condiciones sociales, económicas y culturales de cada época. En primero lugar las sociedades preindustriales y tradicionales, prevalecía la familia extendida, compuesta por varias generaciones, mientras que, en las sociedades modernas, especialmente las occidentales, la familia nuclear se ha consolidado como el modelo más común. Este fenómeno se debe a que refleja el proceso de industrialización y urbanización, que llevó a una mayor movilidad y a la especialización de las funciones familiares (Santrock, 2018).

Los sociólogos reconocen que el concepto de familia debe ser flexible y adaptarse a las nuevas realidades sociales. En este contexto las investigaciones recientes han ampliado la definición de familia, incorporando nuevas formas de convivencia que incluyen a las familias monoparentales, las reconstituidas o ensambladas, y las familias homoparentales. Esto se explica por qué reflejan un cambio en las estructuras familiares, impulsado por factores como

el aumento del divorcio, el reconocimiento de derechos civiles para las personas LGBTQ+, y las políticas de igualdad de género (Zinn et al., 2009). Así, el concepto de familia en la sociología ha evolucionado hacia un enfoque inclusive y desigual que reconoce la pluralidad de maneras familiares que existen en la sociedad.

2.2.8. Familia en diferentes sociedades y épocas

El concepto de familia ha variado considerablemente en distintas sociedades y épocas debido a factores culturales, económicos y sociales que han influido en su estructura y función. Por ejemplo, en las sociedades tradicionales, especialmente en las culturas agrarias o preindustriales, la familia extendida era la forma predominante. En estas comunidades, varios miembros de la familia, como abuelos, padres, hijos y otros parientes cercanos, solían vivir bajo el mismo techo o en proximidad, compartiendo tareas laborales y responsabilidades domésticas. Además, este tipo de familia cumplía no solo una función de crianza, sino también una función económica importante, ya que todos los miembros de la unidad familiar participaban en la producción de bienes, ya fuera en la agricultura, en talleres artesanales o en otras actividades económicas. Como consecuencia en estas sociedades, la estructura familiar extensa proporcionaba una red de apoyo intergeneracional que facilitaba la supervivencia y el bienestar colectivo (Santrock, 2018).

Sin embargo, con la llegada de la industrialización y la urbanización a partir del siglo XIX, las estructuras familiares comenzaron a cambiar. En particular en las sociedades industriales, especialmente en los países occidentales, la familia nuclear se convirtió en el modelo predominante. Esto se debe a que este cambio estuvo vinculado a la creciente movilidad laboral y geográfica, ya que la urbanización y la especialización del trabajo favorecieron a las familias pequeñas que podían adaptarse más fácilmente a los nuevos ritmos de vida.

La familia también reflejaba una nueva organización social, más individualista y menos centrada en el trabajo colectivo de las generaciones, también la división de roles entre hombres y mujeres en el área laboral y doméstico se estableció con más claridad, con los hombres desempeñando un papel dominante en el mercado de trabajo y las mujeres centradas principalmente en el hogar y el cuidado de los hijos (Giddens et al., 2017).

El concepto de familia ha continuado evolucionando, reflejando los cambios sociales y culturales en curso. En la actualidad, las sociedades contemporáneas, especialmente en el mundo occidental, muestran una creciente diversidad en la estructura familiar, donde se reconocen no solo las familias nucleares, sino también las monoparentales, las familias reconstituidas, y las familias homoparentales. Este fenómeno responde a una serie de transformaciones sociales como el aumento del divorcio, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y la aceptación de nuevas configuraciones familiares, como las uniones de hecho o las relaciones entre personas del mismo sexo. Así, el concepto de familia ha dejado de ser homogéneo y, más que nunca, refleja la diversidad y complejidad de las sociedades modernas (Zinn et al., 2009). En este sentido, la familia sigue siendo una institución clave, pero su estructura y función varían dependiendo de los contextos históricos, económicos y culturales.

2.2.9. Transformaciones en el concepto de familia

En los siglos XX Y XXI, el concepto de familia ha experimentado transformaciones significativas, impulsadas por cambios sociales, culturales y económicos. En un principio las sociedades preindustriales y tradicionales, la familia se entendía como una unidad extensa en la que varias generaciones convivían bajo un mismo techo. En este contexto, la familia cumplía funciones tanto reproductivas como productivas, siendo la base de la organización económica y social. No obstante, la arribada de la Industria y el proceso de urbanización, la familia nuclear

(compuesta por padre, madre e hijos) se consolidó como el modelo más común en las sociedades occidentales.

Este cambio se dio debido a que estuvo vinculado a la transformación de las estructuras laborales, donde los individuos comenzaron a desplazarse por razones laborales y las mujeres empezaron a salir del ámbito doméstico para participar en la fuerza laboral (Giddens et al., 2017). Asimismo, las transformaciones en el concepto de familia también se han visto reflejadas en la evolución de los roles de género y en la mayor equidad entre hombres y mujeres en las sociedades contemporáneas. A partir de la década de 1960, durante el siglo XX se produjo una significativa transformación en las dinámicas familiares, con el apogeo de las corrientes feministas que cuestionaron los papeles tradicionales de la mujer como madre y cuidadora exclusiva del hogar. Como resultado esta transformación permitió que las mujeres accedieran a nuevas esferas sociales y económicas, como la educación y el trabajo remunerado, lo que cambió las estructuras familiares tradicionales. “El concepto de familia ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo, adaptándose a cambios sociales, económicos y culturales” (Giddens & Sutton, 2006, p.119). Por otro lado las leyes de divorcio más accesibles y la creciente aceptación de las uniones de hecho y el matrimonio entre personas del mismo sexo contribuyeron a la diversificación de las formas familiares (Santrock, 2018).

2.2.10. Tipos de Familia

El término de familia ha evolucionado a lo largo del tiempo, y en la actualidad se reconocen varias formas de organización familiar que se ajustan a los cambios sociales, económicos y culturales. Tradicionalmente, la familia se entendía como una unidad nuclear. Sin embargo, con el paso de los años, otras configuraciones familiares han ganado visibilidad y aceptación, reflejando las transformaciones en las estructuras sociales.

A continuación, se exploran tres de las principales formas de familia que existen hoy: la familia nuclear, la familia extendida y las familias reconstituidas.

2.2.10.1. Familia Nuclear. La familia nuclear es el modelo familiar más reconocido en muchas sociedades modernas, especialmente en los contextos urbanos e industriales. Se caracteriza por ser un núcleo familiar reducido, que incluye al padre, la madre y sus hijos. Históricamente este tipo de familia ha sido considerado tradicionalmente como la estructura ideal o predominante en las sociedades occidentales, especialmente a partir de la Era Industrial. Una de las principales características es que la familia se caracteriza por su independencia económica y su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma, ya que generalmente los padres trabajan fuera de la casa mientras los hijos son educados y socializados dentro de esta unidad (Giddens et al., 2017).

Este modelo ha sido influenciado por la movilidad geográfica y económica, que ha favorecido a las familias pequeñas, ya que son más fáciles de adaptar a los cambios del área laboral y las exigencias sociales. Sin embargo, también ha sido criticado por su tendencia a aislar a los individuos de las redes familiares extendidas, lo que puede generar desafíos en términos de apoyo emocional y cuidado intergeneracional (Santrock, 2018).

2.2.10.2. Familia extendida. La familia extendida es un modelo familiar en el que, también de los padres e hijos, participan otros miembros de la familia, como abuelos, tíos, tías o primos, este tipo de familia es particularmente común en sociedades no industrializadas o en aquellas que mantienen fuertes lazos familiares intergeneracionales. En este sentido la familia extendida, los roles no se limitan solo a los padres, sino que se comparten con otros adultos dentro del hogar, lo que fomenta una mayor colaboración en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Entre sus ventajas se encuentran, como el apoyo emocional, el cuidado de los niños y el respaldo económico entre los miembros del hogar (Zinn et al., 2009).

En muchas culturas, la familia extendida sigue siendo el modelo predominante, especialmente en regiones rurales o en sociedades que valoran la solidaridad intergeneracional, a pesar de sus beneficios este tipo de familia ofrece ventajas como el refuerzo de los lazos emocionales y el apoyo mutuo, también puede generar tensiones debido a la convivencia entre varias generaciones, lo que a veces puede resultar en conflictos de autoridad o en la dificultad para manejar los roles de los miembros (Santrock, 2018).

2.2.10.3. Familias reconstituidas. Las familias reconstituidas, también conocidas como familias ensambladas, son aquellas que se forman cuando al menos uno de los padres tiene hijos de una relación anterior y luego se une con una nueva pareja. En la actualidad este tipo de familia ha ganado importancia debido al aumento de los índices de divorcio, la separación y las nuevas configuraciones familiares. Cabe destacar que las familias reconstituidas presentan una estructura compleja en la que los miembros del hogar pueden tener diferentes orígenes familiares y deben negociar nuevas relaciones de autoridad, roles parentales y vínculos afectivos (Giddens et al., 2017).

Este tipo de familia enfrenta desafíos únicos, como la integración de los hijos de diferentes padres, la redefinición de los roles parentales y la negociación de nuevas dinámicas de convivencia. Sin embargo, también ofrece oportunidades para el crecimiento emocional y el apoyo entre los miembros, ya que permite formar nuevos lazos afectivos y brindar un entorno de crianza que puede ser tan funcional y positivo como en las familias nucleares o extendidas (Zinn et al., 2009). En definitiva la creciente visibilidad de las familias reconstituidas refleja los cambios sociales y las nuevas realidades familiares en la sociedad contemporánea.

2.2.11. Funciones de la Familia en la Sociedad

La familia es una unión fundamental en la sociedad, ya que cumple diversas funciones que son esenciales para la estabilidad y el funcionamiento de las sociedades. En primer lugar una de las funciones más importantes de la familia es la socialización primaria, que se refiere

al proceso por el cual los niños adquieren el conocimiento de las normas, valores, roles y comportamientos esperados en su cultura. Desde su nacimiento, los niños son socializados principalmente por sus padres o cuidadores, quienes les enseñan lo que significa ser parte de la sociedad y cómo interactuar con los demás. En este sentido, la familia transmite las primeras enseñanzas sobre la identidad de género, las reglas morales y las normas de convivencia, estableciendo las bases sobre las cuales los niños desarrollarán su personalidad y su capacidad para interactuar en el entorno social (Santrock, 2018).

Además, la familia cumple una función emocional y afectiva, proporcionando el apoyo psicológico y el bienestar emocional que los individuos necesitan a lo largo de sus vidas, de hecho, la familia es el lugar donde las personas experimentan el amor, la seguridad y el apoyo, elementos esenciales para el desarrollo de una salud mental saludable. “La familia cumple varias funciones esenciales en la sociedad, como la reproducción, socialización y apoyo emocional” (Parsons, 1955, p. 41). De hecho, esta función se manifiesta tanto en el ámbito de la infancia, cuando los padres son los encargados de cuidar y proteger a sus hijos, como en la adultez, cuando los miembros de la familia pueden ofrecer apoyo emocional en momentos de estrés o dificultades. La relación afectiva que se establece dentro de la familia proporciona un sentido de pertenencia y seguridad, lo que ayuda a los individuos a enfrentar los retos de la vida (Giddens et al., 2017).

La familia también tiene una función económica importante en la sociedad, tradicionalmente, la familia ha sido una unidad económica clave, donde los miembros contribuyen al bienestar material y al sustento del hogar. Sin embargo, aunque en muchas sociedades modernas los roles laborales se han especializado fuera del hogar, la familia sigue siendo el núcleo donde se toman decisiones económicas cruciales, como el manejo de los recursos, la educación de los hijos y el ahorro para el futuro (Yaroslav et al., 2023). En muchas familias, especialmente en aquellas con una estructura nuclear, los ingresos de los padres se

destinan a cubrir las necesidades vitales, como alimentación, vivienda, salud y educación de los hijos. En consecuencia esta función económica no solo garantiza la supervivencia de cada uno de los miembros familia, sino que también ejecuta un papel importante en la movilidad social y la integración económica de las personas en la sociedad (Zinn et al., 2009).

2.2.11.1. Socialización primaria. La socialización primaria es una de las funciones más importantes que cumple la familia, ya que es el proceso mediante el cual los niños aprenden los valores, normas, y roles esperados dentro de su cultura y sociedad. Como se mencionó anteriormente este proceso comienza desde el nacimiento y se desarrolla principalmente dentro del hogar, donde los padres y otros miembros de la familia actúan como los primeros agentes socializadores. A través de las interacciones cotidianas, los niños aprenden comportamientos básicos, como el lenguaje, los roles de género, las normas de cortesía y el respeto hacia los demás. En la familia donde los niños adquieren sus primeras ideas sobre la moralidad, el comportamiento ético y la toma de decisiones, lo que influirá profundamente en su comportamiento (Giddens et al., 2017). Asimismo, la socialización primaria no solo implica la transmisión de normas sociales, sino que también implica el desarrollo emocional y psicológico de los niños.

En un entorno familiar saludable, los niños aprenden a manejar sus emociones, a formar relaciones afectivas y a entender su lugar dentro de la sociedad. En consecuencia la calidad de la socialización primaria tiene un efecto directo en el progreso de la identidad personal, la autoestima y la capacidad para integrarse con éxito en diversos contextos sociales, como la escuela, la comunidad y, en el futuro, el ámbito laboral (Santrock, 2018). Por lo tanto, la familia desempeña un papel esencial en la construcción de la personalidad y la preparación de los niños para el mundo exterior.

2.2.11.2. Apoyo emocional y afectivo. La función de apoyo emocional y afectivo de la familia es crucial para el bienestar y desarrollo de los individuos. Desde el nacimiento la

familia es el primer y más importante espacio donde los miembros experimentan el amor, la protección y la seguridad emocional. De este modo los primeros días de vida, los niños necesitan a sus padres y cuidadores para sentirse a salvo y apoyados, lo que les permite explorar su entorno y desarrollar relaciones fuera del hogar (Suárez y Vélez, 2018). En efecto la estabilidad emocional proporcionada por una familia amorosa y unida ofrece un "refugio seguro" donde los individuos pueden enfrentarse a los retos de la vida con gran resiliencia. Cabe señalar que este apoyo no se restringe a la infancia, sino a lo largo de toda la vida, siendo fundamental en momentos de crisis, enfermedad, pérdidas o cambios importantes (Zinn et al., 2009).

El apoyo emocional también es vital para el progreso de habilidades y la regulación emocional. En este aspecto los integrantes de la familia actúan como las principales fuentes de apoyo emocional en momentos de estrés, lo que fortalece los lazos familiares y facilita una integración social sana. Por ejemplo, el papel de los padres como modelos de comportamiento emocionalmente equilibrado influye en la capacidad de los hijos para manejar sus propias emociones y desarrollar relaciones interpersonales saludables en el futuro. En definitiva las interacciones afectivas dentro de la familia ayudan a consolidar la identidad personal de cada miembro, lo que contribuye al desarrollo de una autoestima positiva y una sensación de pertenencia (Santrock, 2018).

2.2.11.3. Rol en la reproducción y cuidado de los hijos. La reproducción y el cuidado de los niños es otra función esencial de la familia, que garantiza la continuidad de la sociedad y el bienestar de las nuevas generaciones. Históricamente la familia ha sido la institución central encargada de la crianza de los niños, proporcionando un entorno seguro y estable para su crecimiento físico, emocional y psicológico (Oudhof et al., 2019). En este contexto la familia asume la responsabilidad de socializar a los hijos, educarlos y guiarlos en el progreso de sus habilidades y destrezas. Por lo tanto esta función de cuidado y reproducción no solo se refiere

al aspecto biológico de la procreación, sino también al compromiso de los padres con el bienestar y el desarrollo integral de los hijos (Giddens et al., 2017).

Según Hochschild y Machung (2012):

El rol de la mujer en la reproducción y el cuidado de los hijos ha sido históricamente uno de los más asignados socialmente, constituyendo una de las bases fundamentales de las estructuras familiares. A lo largo del tiempo, se ha visto que este rol no solo está vinculado a la maternidad biológica, sino también a la construcción social de la feminidad, en la que se espera que las mujeres asuman la mayor parte del cuidado y crianza de los hijos, lo que limita su participación en otras esferas de la vida pública y económica. Aunque en las últimas décadas ha habido avances hacia la equidad en la distribución de las responsabilidades familiares, las mujeres continúan cargando con la mayor parte de esta labor, especialmente en contextos laborales y de políticas públicas insuficientes. (Hochschild & Machung, 2012, p.83)

Las responsabilidades de los padres se extienden más allá de la alimentación y el cuidado físico. Así mismo los padres también desempeñan un rol crucial en el desarrollo emocional y moral de sus hijos. A través de la educación y la guía parental, los niños aprenden sobre el mundo, la convivencia y la importancia de establecer relaciones significativas.

La calidad del cuidado brindado por los padres, así como la presencia de redes de apoyo familiar, tiene un impacto significativo en la formación de las capacidades sociales y académicas de los niños, lo que repercute en su futuro éxito personal y profesional (Giddens et al., 2017).

2.2.11.4. Función económica. La función económica de la familia ha sido clave a lo en la historia y sigue siendo una de las principales características de esta unidad social. Tradicionalmente, la familia era vista como una unidad productiva que contribuye a la economía tanto de manera interna (a través de la producción doméstica) como externa (mediante el trabajo remunerado de los adultos)(Borsotti, 1978). Aunque las dinámicas laborales han cambiado con la modernidad, la familia continúa ejecutando un rol importante en el bienestar económico de sus miembros. Los ingresos generados por los padres o cuidadores

se destinan principalmente a cubrir las necesidades básicas de la familia, como alimentos, vivienda, educación y salud, lo que les permite a los miembros vivir de manera digna y participar activamente en la sociedad (Giddens et al., 2017).

Proporcionar los recursos necesarios para la supervivencia, la familia también juega un papel crucial en la toma de decisiones económicas. Las decisiones sobre el ahorro, la distribución de los recursos, y las inversiones en educación y salud, son tomadas en el contexto familiar, lo que impacta directamente en el bienestar y el futuro de sus miembros. En este sentido en tiempos de crisis económicas, la familia también se convierte en una red de apoyo donde se comparten recursos para hacer frente a las dificultades. Por tanto, la función económica de la familia no solo es fundamental para la estabilidad financiera de los individuos, sino también para el funcionamiento de la sociedad en general (Santrock, 2018).

2.2.12. Participación económica de las mujeres en la crianza infantil

La colaboración económica de las mujeres en la crianza infantil ha sido un tema de creciente interés en las últimas décadas, ya que las mujeres han pasado de ser principalmente cuidadoras y amas de casa a formar parte activa de la fuerza laboral. Por ello este cambio ha tenido un impacto significativo en la dinámica familiar, particularmente en lo relacionado con las responsabilidades del cuidado infantil. Con la inscripción de las mujeres al área laboral, las familias han tenido que reorganizarse para equilibrar las tareas domésticas, la crianza y las actividades laborales. Asimismo las mujeres, al tener acceso a ingresos propios, han podido contribuir de manera más equitativa en la economía familiar, lo que ha mejorado las condiciones de vida y bienestar de los hijos (Giddens et al., 2017).

Esta participación económica no ha estado exenta de desafíos, ya que las mujeres a menudo enfrentan una carga dual al tener que organizar sus actividades tanto laborales como domésticas y cuidado de los niños. Por ello este fenómeno, conocido como "doble jornada", implica que las mujeres continúan siendo las principales responsables del hogar y de la crianza

infantil, incluso cuando están empleadas fuera de casa. A pesar de los adelantos en la igualdad de género, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado infantil, lo que crea una sobrecarga que puede afectar su bienestar físico y emocional (Ferreira, 2004). Las expectativas sociales de que las mujeres sean las principales cuidadoras a menudo entran en conflicto con sus roles laborales, lo que puede limitar su desarrollo profesional y económico (Santrock, 2018). Por ello la participación económica de las mujeres también ha tenido un impacto positivo en la educación y el bienestar de los hijos. Las madres trabajadoras suelen tener un mayor nivel de ingresos, lo que les permite ofrecer a sus hijos mejores oportunidades educativas y de salud.

La independencia económica de las mujeres les brinda un mayor control sobre las decisiones familiares, lo que puede mejorar su autonomía y la capacidad para establecer las decisiones sobre el bienestar de sus hijos. Las investigaciones han demostrado que, en muchas familias, los hijos de madres trabajadoras tienen una mejor preparación académica y mayores oportunidades en la vida, ya que los ingresos adicionales permiten una mayor inversión en educación y otros recursos esenciales para su desarrollo (Zinn et al., 2009). Las mujeres siguen ganando presencia en el mercado laboral, su participación en la crianza infantil no solo contribuye a la economía familiar, sino también al fortalecimiento de las oportunidades de los niños.

2.2.13. Contribución Financiera Femenina en el Hogar

La contribución financiera femenina en el hogar ha sido uno de los cambios más significativas en las últimas décadas, reflejando cambios profundos en la estructura económica de las familias. Por lo tanto, tradicionalmente, el hombre era conocido como el principal proveedor económico, mientras que la mujer desempeñaba un rol subordinado, centrado en el cuidado del hogar y sus hijos. Sin embargo, con el auge de la participación de las mujeres en el área laboral, esta dinámica ha cambiado drásticamente. Hoy en día, muchas mujeres no solo contribuyen

económicamente al hogar, sino que, en muchos casos, sus ingresos son fundamentales para la estabilidad financiera de la familia. Este cambio ha permitido que las familias dispongan de mayores recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, como la mejora del hogar, la educación, y el acceso a servicios de salud (Giddens et al., 2017). En consecuencia, la contribución financiera de las mujeres no solo aumenta la calidad de vida de la familia, sino que también tiene efectos positivos en la igualdad de género. Al generar sus propios ingresos, las mujeres aumentan su autonomía económica, lo que les otorga mayor poder de decisión dentro del hogar y en su comunidad.

“La contribución financiera femenina ha sido históricamente subestimada, pero es clave para la estabilidad económica de las familias” (Boserup, 1970). Además, las investigaciones sugieren que cuando las mujeres tienen control sobre los recursos financieros, las decisiones de gasto tienden a estar más orientadas a satisfacer las necesidades de los hijos, lo que favorece su bienestar a largo plazo. De hecho las mujeres tienden a destinar sus ingresos a la educación, la nutrición, la salud y otros aspectos que impactan directamente en el desarrollo y futuro de sus hijos (Santrock, 2018). De esta forma, la contribución económica femenina no solo beneficia a las madres, sino que también fortalece el bienestar familiar en su conjunto.

Según Gonzales (2015):

La participación de las mujeres en la economía y en el hogar ha sido reconocida como un factor crucial para la mejora de las condiciones familiares y sociales. Sin embargo, la contribución financiera femenina sigue siendo subvalorada y, en muchos casos, invisible. A pesar de ello, las mujeres han logrado avances significativos en su inserción al trabajo remunerado, lo que les ha permitido tener un mayor control sobre los recursos económicos y, en consecuencia, sobre la dinámica familiar. (Gonzales, 2015, p. 128)

A pesar de estos avances, las mujeres continúan enfrentando barreras económicas, como la brecha salarial de género y la precariedad laboral. Aunque las mujeres han incrementado su participación en el mercado de trabajo, siguen enfrentando discriminación salarial, acceso limitado a posiciones de liderazgo y la carga adicional de las responsabilidades

domésticas. Por lo tanto estos factores pueden limitar su capacidad de contribuir financieramente de manera plena, ya que muchas mujeres trabajan en empleos de baja remuneración o en trabajos no remunerados, como el trabajo doméstico o el cuidado infantil (Zinn et al., 2009). En este contexto, la igualdad económica de género sigue siendo un desafío importante para garantizar que todas las mujeres puedan tener una contribución financiera significativa y equitativa dentro del hogar, lo que redundaría en un mayor bienestar económico para la familia en general.

2.2.14. Distribución de Gastos en la Crianza Infantil

La distribución de gastos en la crianza infantil es una de las áreas clave en las que la participación económica de los padres, especialmente de las madres, tiene un efecto directo en el bienestar de los niños, a medida que las mujeres se han integrado más plenamente en el mercado laboral, sus ingresos se han convertido en un recurso fundamental para cubrir las necesidades de los hijos, lo que afecta la forma en que se distribuyen los recursos dentro del hogar. Así mismo los gastos asociados con la crianza infantil incluyen una amplia variedad de áreas, como la nutrición, la salud, el transporte, la educación y las actividades recreativas, entre otros. En consecuencia en muchas familias, el trabajo remunerado de las madres ha permitido un mayor acceso a estos servicios, lo que mejora la calidad de vida de los hijos y garantiza su desarrollo físico, emocional y académico (Giddens et al., 2017).

La colaboración de las mujeres en la distribución de los gastos familiares también está vinculada con una gran inversión en el ámbito de educación y salud de los niños. Por otro lado el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2010) han demostrado que, cuando las madres cuentan con ingresos propios, tienden a destinar una porción significativa de esos recursos a la educación y al bienestar de sus hijos. Esto se traduce en gastos en útiles escolares, clases particulares, actividades extracurriculares y acceso a atención médica, lo que ayuda al progreso integral de los niños. En este contexto, el trabajo

remunerado de las mujeres les proporciona mayor autonomía para tomar decisiones económicas dentro del hogar, lo que les permite priorizar las necesidades de sus hijos sin depender completamente de los ingresos del padre. De esta manera, esto a su vez, fomenta la equidad dentro del hogar, ya que las mujeres pueden tomar el control directo sobre los recursos que impactan el bienestar de sus hijos (Santrock, 2018).

No obstante, la distribución de los gastos en la crianza infantil también está influenciada por las desigualdades económicas dentro de las familias. En muchos casos especialmente en hogares con recursos limitados, los fondos se distribuyen entre las necesidades básicas, lo que puede generar tensiones sobre cómo asignar esos recursos de manera adecuada. En algunos casos, las mujeres asumen una mayor carga emocional y económica en la crianza de los hijos, enfrentando dificultades al tratar de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. A pesar de los avances hacia la igualdad de género, las mujeres siguen siendo las principales encargadas de la crianza y la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de los hijos, lo que puede generar una sobrecarga emocional y física cuando los recursos son limitados (Zinn et al., 2009). En resumen, la distribución de los gastos en la crianza infantil, por lo tanto, sigue siendo una cuestión clave en el debate sobre la igualdad de género y la justicia económica dentro del hogar.

2.2.15. Impacto de los Ingresos Femeninos en la Educación y Bienestar de los Hijos

La participación económica de las mujeres en el hogar ha tenido un impacto directo y significativo en el bienestar y la educación de los hijos. En primer lugar, los ingresos de las madres permiten a las familias mejorar el acceso a una variedad de recursos esenciales para el desarrollo infantil. De hecho, los estudios evidencian que las madres con ingresos propios tienen una mayor capacidad en la educación y salud de sus hijos, dos factores clave para su crecimiento y éxito. En consecuencia, los recursos adicionales facilitan la adquisición de materiales educativos, actividades extracurriculares, atención médica y una nutrición adecuada,

lo cual es determinante para el desarrollo físico y cognitivo de los niños Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER, 2020). Esta inversión en los hijos contribuye a una mayor equidad en el acceso a oportunidades educativas y sociales.

El bienestar emocional y psicológico de los hijos también se ve favorecido cuando las madres tienen la capacidad de generar ingresos. Es importante destacar que las madres forman parte activamente en el mercado laboral y perciben una compensación económica; gozan de una mayor autonomía, lo que les permite tomar decisiones que afectan directamente la vida de sus hijos. Como resultado, esta independencia económica les permite ofrecer un entorno más estable y menos dependiente de factores externos, lo que genera un ambiente familiar más saludable. De igual forma, el hecho de que las madres trabajen actúa como modelo de roles más igualitarios, lo cual tiene una repercusión positiva en las percepciones de los niños sobre los roles de género y el valor del trabajo, contribuyendo a su desarrollo socioemocional (Santrock, 2018).

El impacto de los ingresos femeninos en la educación y el bienestar infantil no siempre es equitativo, ya que depende de diversos factores, como la calidad del empleo de la madre, las condiciones laborales y la brecha salarial de género. En particular, las mujeres a menudo enfrentan desafíos como salarios más bajos, empleo inestable o largas jornadas laborales, lo cual limita el tiempo que pueden dedicar a la interacción con sus hijos (Canencia et al., 2017). Igualmente, las desigualdades sociales y económicas restringen la capacidad de las madres para invertir en recursos educativos, especialmente en contextos de pobreza o marginación. En consecuencia, aunque los ingresos femeninos pueden mejorar las condiciones de vida de los hijos, estos beneficios están condicionados por las oportunidades laborales y la equidad económica, lo que resalta la necesidad de leyes públicas que causen la igualdad de género y el acceso a empleos de calidad para las mujeres (Vaca, 2019).

2.2.16. Doble Carga: Trabajo Remunerado y Cuidado Infantil

La doble carga que enfrentan muchas mujeres se refiere a la responsabilidad de desempeñar un trabajo remunerado fuera del hogar, mientras mantienen las tareas relacionadas con el cuidado infantil dentro de su hogar. A pesar de los avances en la equidad de género, las mujeres continúan asumiendo gran parte de las actividades domésticas y de cuidado de sus hijos, lo que les genera una carga adicional sobre sus jornadas laborales (Ferreira, 2004). Por lo tanto, esta situación puede ser particularmente desafiante para las madres que deben equilibrar las demandas de un empleo remunerado con la necesidad de atender las necesidades emocionales, educativas y físicas de sus hijos, aunque las introducciones adicionales de las mujeres benefician a la familia, la carga de trabajo incrementada puede afectar su desarrollo físico y emocional, así como su rendimiento en el trabajo y en el hogar (Giddens et al., 2017).

La doble jornada laboral puede generar agotamiento, cansancio, estrés y, en algunos casos, problemas de salud mental y física en las mujeres. Cuando las mujeres ocupan empleos a tiempo completo, enfrentan la presión de cumplir con las expectativas laborales mientras gestionan las tareas domésticas, como cocinar, limpiar, y cuidar a los hijos. “La doble carga de trabajo remunerado y cuidado infantil crea un conflicto constante entre las responsabilidades laborales y las familiares de las mujeres” (Hochschild y Machung, 2012, p. 45). Además, este fenómeno es particularmente común en países donde las políticas públicas aún no han alcanzado niveles adecuados de apoyo institucional para las trabajadoras. Por ejemplo, la falta de licencias parentales, la escasez de opciones accesibles de cuidado infantil y la escasa disponibilidad de horarios flexibles en el trabajo son factores que intensifican la carga para las mujeres, Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). A su vez las investigaciones han demostrado que este agotamiento puede tener efectos negativos no solo en la salud de las madres, sino también en la calidad de la crianza de los hijos, ya que las madres fatigadas pueden tener menos tiempo y energía para interactuar y cuidar a sus hijos (Sánchez, 2017).

Los desafíos, las mujeres han encontrado diversas estrategias para gestionar esta doble carga, aunque no siempre de manera equitativa. Por un lado, el apoyo social y familiar es clave para aliviar esta carga, pero la realidad es que muchas mujeres carecen de redes de apoyo suficientes. De hecho, en algunas familias, las mujeres cuentan con la ayuda de los padres, abuelos u otros miembros de la familia, pero en muchos otros casos, las madres deben manejar todo por sí mismas Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018). Por otro lado, los escasos de políticas públicas que apoyen la conciliación entre la vida laboral y familiar perpetúan la diferencia de género en cada uno de los hogares y en el mercado de trabajo. En consecuencia, la sobrecarga de las mujeres no solo afecta su bienestar, sino que también tiene repercusiones en el desarrollo infantil, ya que el bienestar emocional de las madres está vinculado al bienestar de los niños. Por ello es esencial, por lo tanto, implementar políticas que favorezcan el acceso a servicios de cuidado infantil y la equidad en las responsabilidades domésticas y laborales (Vaca, 2019).

2.2.17. Decisiones de Gasto y Autonomía Económica de la Mujer en la Crianza

La autonomía económica de las mujeres tiene un impacto significativo en las decisiones de gasto relacionadas con la crianza infantil. Cuando las mujeres tienen acceso a ingresos propios, pueden tomar decisiones de gasto que prioricen las necesidades de sus hijos sin depender de otros miembros de la familia, especialmente de sus parejas. De esta manera, esta autonomía les permite, por ejemplo, destinar recursos a la educación, la salud y el bienestar general de sus hijos de manera independiente, sin tener que consultar a otros miembros del hogar (Medina y Fernández, 2021). “Las decisiones de gasto y la autonomía económica de las mujeres en la crianza influyen directamente en el bienestar familiar y en su capacidad para tomar decisiones independientes” (Folbre, 2001, p. 89). Por lo tanto este poder de decisión económica refuerza el papel de la mujer que forma parte de la familia y le otorga una mayor capacidad para influir en el entorno familiar y social de sus hijos. Así, las madres pueden asignar los recursos de

manera que beneficien el desarrollo exhaustivo de sus hijos, asegurando que sus necesidades sean atendidas de acuerdo a sus prioridades y valores (Giddens et al., 2017).

Las decisiones de gasto también están influenciadas por las estructuras de poder dentro del hogar. A pesar de que en muchas familias, a pesar de que las mujeres participan activamente en el área laboral, el control de los recursos sigue siendo predominantemente masculino. Como resultado esta desigualdad económica puede limitar la destreza de las mujeres para escoger decisiones sobre el uso de los ingresos familiares, especialmente en lo que respecta a los gastos relacionados con los hijos, Organización de los Estados Americanos (OEA, 2020). En algunos casos, las mujeres tienen que negociar con sus parejas sobre el destino de los recursos, lo que puede generar tensiones en el hogar. Sin embargo, cuando las mujeres tienen control total sobre los ingresos, tienden a destinar una proporción de gran magnitud de estos recursos a las necesidades de sus hijos, lo que beneficia directamente su bienestar y desarrollo (Santrock, 2018).

La independencia económica de la mujer en el argumento de la crianza infantil también tiene implicaciones en su empoderamiento. Al ser las responsables principales de las decisiones de gasto, las mujeres pueden decidir cómo equilibrar las necesidades del hogar con sus propios deseos y objetivos. Esto no solo contribuye al bienestar de los hijos, sino que también permite a las mujeres tener un mayor control sobre su vida familiar y personal. Sin embargo, para que este proceso de autonomía económica se consolide, es fundamental que existan políticas públicas que apoyen a las mujeres en su desarrollo laboral y en su acceso a los bienes económicos, como salarios justos, acceso a créditos y servicios financieros, y políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. En ausencia de estas políticas, las mujeres pueden enfrentar barreras importantes que limitan su capacidad de tomar decisiones económicas independientes, lo que refuerza la desigualdad en la crianza y el hogar, Secretaria de los Derechos Humanos (SDH, 2021).

2.2.18. Trabajo y Género en la Industria Florícola

La industria florícola, especialmente en nuestro país Ecuador, ha ejercitado un crecimiento significativo en las últimas décadas y, a pesar de su expansión, sigue estando marcada por una fuerte desigualdad de género. En particular el trabajo en las florícolas está mayoritariamente feminizado, con las mujeres representando alrededor del 70% o más de la fuerza laboral en muchas empresas del sector. Por otro lado las tareas en este sector suelen estar segregadas por género, lo que significa que las mujeres son responsables de trabajos repetitivos y manuales, como la recolección, clasificación y empaquetado de flores, mientras que los hombres ocupan predominantemente los roles de supervisión y gestión (Newman et al., 2001).

Esta división sexual del trabajo contribuye a una jerarquía desigual que refleja las disparidades de poder y las expectativas sociales tradicionales sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. En este sentido las mujeres son vistas principalmente como trabajadoras manuales, lo que limita sus oportunidades para ascender a puestos de decisión o liderazgo, perpetuando una estructura laboral profundamente desbalanceada (Vaca, 2019). El empleo en la industria florícola está asociado, con condiciones laborales que frecuentemente son precarias. En general las jornadas laborales en las florícolas suelen ser largas y las condiciones de trabajo pueden ser físicamente demandantes, lo que afecta especialmente a las trabajadoras que se encargan de las tareas más físicas. En este contexto, la discriminación salarial es un tema importante, ya que las mujeres suelen recibir salarios más bajos que sus colegas masculinos, a pesar de realizar las mismas tareas.

Las políticas laborales en la industria florícola a menudo no cumplen con los estándares de derechos humanos y laborales, especialmente en lo que respecta a la seguridad social, los beneficios de maternidad y la equidad en el trabajo. Como resultado la falta de protección social y el escaso acceso a beneficios laborales como la atención médica o la seguridad en el empleo

afectan gravemente a las mujeres en este sector, dejándolas en una situación de vulnerabilidad económica y social (Korovkin y Sanmiguel, 2007).

A pesar de estas desventajas, el empleo en la industria florícola ha sido, en muchos casos, una vía de poder económico para las mujeres, principalmente en lugares rurales donde las opciones de empleo son limitadas. Sin embargo, este empoderamiento es relativo y se ve contrarrestado por las condiciones de trabajo y la falta de apoyo institucional. A pesar de que muchas mujeres se insertan en el sector buscando generar ingresos para sus familias, las estructuras laborales del mismo siguen estando profundamente enraizadas en roles de género tradicionales, que restringen el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad o mejor remunerados. Por lo tanto, la creación de políticas laborales inclusivas y el fomento de la equidad de género en las florícolas son pasos cruciales para mejorar las situaciones de vida y laborales de las mujeres, permitiendo que su contribución al sector sea reconocida y valorada de manera justa (Benavente y Valdés, 2014).

2.2.19. Perfil Demográfico de las Mujeres en la Industria Florícola

El perfil demográfico de las mujeres en la industria florícola es predominantemente joven, con una mayoría de trabajadoras entre los 18 y 50 años. Por lo tanto, la gran mayoría de ellas proviene de áreas rurales y de bajos recursos, lo que hace que la industria florícola sea una de las principales fuentes de empleo para mujeres en estas regiones (Martínez, 2013). Aunque la mayoría de las trabajadoras son adultas jóvenes, el perfil varía según la ubicación y la planta florícola.

En general, muchas de las mujeres empleadas en este sector han tenido una educación básica o secundaria, y muchas no han tenido acceso a oportunidades de formación técnica o superior, lo que las limita a trabajar en tareas de baja calificación dentro de la industria. El empleo en la industria florícola se presenta como una oportunidad para muchas mujeres que buscan una fuente de ingresos para sustentar a sus familias. Sin embargo, este trabajo también

está marcado por la precariedad laboral y la falta de acceso a beneficios sociales (Newman et al., 2001). Además, la mayoría de las trabajadoras florícolas son responsables del arreglado de sus hijos y de cada uno de sus hogares, lo que a menudo les coloca en una situación de sobrecarga laboral, ya que deben equilibrar las exigencias de su trabajo con sus responsabilidades domésticas. Por ejemplo, en muchas ocasiones las mujeres son el pilar económico de sus hogares, pero enfrentan desafíos significativos, como la falta de seguridad social, horarios inflexibles y salarios bajos (Ortiz, 2018).

2.2.20. Condiciones Laborales para Mujeres en Florícolas

Las condiciones laborales para las mujeres en la industria florícola están marcadas por una serie de problemas relacionados con la salud y la seguridad laboral. En este sentido las trabajadoras pasan largas horas en condiciones difíciles, en espacios sin ventilación adecuada y, en muchos casos, expuestas a productos químicos como pesticidas y fertilizantes. Por lo tanto estas condiciones pueden tener efectos negativos en su salud, como trastornos respiratorios, problemas dermatológicos y estrés físico debido al trabajo repetitivo (Martínez, 2013). A pesar de esto la falta de medidas de protección y de servicios médicos adecuados hace que las trabajadoras sean vulnerables a una variedad de enfermedades y accidentes laborales. Aunque algunas empresas han mejorado sus instalaciones en los últimos años, la mayoría de las florícolas en áreas rurales siguen siendo espacios de trabajo precarios y sin las mínimas condiciones de seguridad (Larrea León, 2024).

Los riesgos para la salud, las trabajadoras enfrentan bajos salarios y una escasa protección social, lo que agrava aún más su situación. A menudo, no cuentan con acceso a seguros de salud, pensiones o licencias por maternidad, lo que las deja expuestas a la precariedad económica. "Las condiciones laborales en las florícolas reflejan una constante desigualdad, donde las mujeres enfrentan jornadas extensas y remuneraciones limitadas, lo que impacta directamente en su calidad de vida y bienestar" (Hochschild & Machung, 2012).

Las jornadas laborales extensas, la falta de tiempo para cuidar de sus hijos y las cargas domésticas, sumadas a la ausencia de beneficios laborales, contribuyen a una calidad de vida baja para las trabajadoras florícolas. Esta desigualdad de condiciones refleja las disparidades de género presentes en el sector, donde las mujeres son responsables de una gran parte de la producción, pero no reciben una compensación justa ni protección para sus derechos laborales (Cruz, 2024).

2.2.21. Tipos de ausencia labora dentro ámbito familiar maternidad

En la industria florícola, las ausencias laborales relacionadas con la maternidad son un tema crítico. De hecho, muchas trabajadoras se ven obligadas a interrumpir su trabajo tras el nacimiento de un hijo, ya que la maternidad no es suficientemente apoyada en el sector. Aunque algunas empresas ofrecen permisos de maternidad, estos suelen ser breves y, a menudo, no remunerados, lo que obliga a las mujeres a regresar a sus puestos de trabajo poco después de dar a luz, sin tiempo suficiente para recuperarse o cuidar de sus hijos. Esto se ve empeorado por la falta de espacios adecuados para el cuidado de los bebés en el lugar de trabajo, lo que obliga a muchas madres a abandonar la lactancia materna o a dejar de cuidar a sus hijos durante los primeros meses de vida.

El hecho de que las mujeres no cuenten con permisos maternales adecuados o con políticas de apoyo familiar limita su bienestar y el de sus hijos, además de arriesgar su salud física y emocional. Sin embargo, las empresas florícolas a menudo no cuentan con infraestructura adecuada para proporcionar un entorno seguro para la maternidad, y muchas trabajadoras deben hacer malabares entre la educación de los hijos, las exigencias laborales y las tareas domésticas. Esta falta de apoyo institucional y la ausencia de políticas familiares adecuadas son elementos que afectan la capacidad de las mujeres para desarrollarse tanto en su trabajo como en su rol familiar, perpetuando las desigualdades de género en el sector (Ávila, 2005).

2.2.21.1. Lactancia. La lactancia es otro desafío importante para las trabajadoras en la industria florícola, ya que muchas mujeres no tienen espacios adecuados ni tiempos suficientes durante sus jornadas laborales para amamantar a sus hijos. En algunas florícolas, las condiciones de trabajo no permiten a las mujeres tomar descansos apropiados para la lactancia, lo que genera estrés adicional. Por lo tanto, la falta de espacios de lactancia y el tiempo limitado para cuidados infantiles refuerzan las desigualdades en el arreglo entre la vida laboral y familiar, afectando tanto la salud de la madre como del niño (UNICEF, 2015).

2.2.21.1.1. Políticas de Lactancia en el Ámbito Laboral. Las políticas de lactancia en el ámbito laboral son esenciales para promover la conciliación entre el trabajo y la crianza. Estas políticas generalmente incluyen la provisión de espacios privados para lactar, permisos para pausas de lactancia y horarios flexibles. "Las políticas de lactancia en el ámbito laboral son esenciales para apoyar a las mujeres trabajadoras, permitiéndoles equilibrar su rol profesional y maternal, contribuyendo a su bienestar y al desarrollo infantil" (Baker y Milligan, 2010, p. 41). Sin embargo, su implementación no siempre se traduce en prácticas efectivas, ya que factores como la carga laboral y la cultura organizacional pueden limitar su alcance. En la industria florícola, estas políticas son un primer paso para mejorar las condiciones laborales, pero es fundamental monitorear su aplicación para garantizar que reconozcan a las necesidades reales de cada uno de sus trabajadoras (OIT, 2022).

2.2.21.1.2 Impacto en la salud materna e infantil. La lactancia materna contribuye significativamente al desarrollo físico y cognitivo del niño, además de ser un factor protector contra enfermedades como infecciones respiratorias y diarreas. Así mismo para las madres, reduce el riesgo de cáncer de mama y ovario, y promueve el vínculo afectivo con el bebé. Sin embargo, la interrupción prematura de la lactancia debido a restricciones laborales puede tener implicaciones negativas tanto para la madre como para el niño, afectando su salud y bienestar a largo plazo (Baker y Milligan, 2010).

2.2.21.1.3. Perspectiva cultural y social sobre la lactancia. En muchos contextos culturales, la lactancia sigue siendo un tema cargado de estigmas y presiones sociales, especialmente en espacios laborales. En este contexto la lactancia materna no solo es un acto biológico, sino también un fenómeno profundamente influenciado por normas culturales y sociales que determinan cómo, cuándo y dónde las mujeres amamantan (López et al., 2019).

Algunas trabajadoras enfrentan actitudes negativas de sus colegas o supervisores, quienes perciben las pausas de lactancia como una falta de compromiso laboral. Este contexto refuerza desigualdades de género y limita el ejercicio pleno de los derechos de las madres trabajadoras, evidenciando la necesidad de una sensibilización social en torno a la lactancia y sus beneficios (Fundación Ecuador, 2023).

2.2.21.1.4. Sostenibilidad de las políticas de lactancia. Las políticas de lactancia sostenibles no solo benefician a las trabajadoras, sino también a las empresas, al mejorar la retención del talento y reducir las tasas de ausentismo. Sin embargo, su sostenibilidad requiere un enfoque integral que considere recursos adecuados, monitoreo continuo y adaptabilidad a las necesidades cambiantes de las trabajadoras. De este modo en sectores como la floricultura, donde las demandas de producción son elevadas, las políticas sostenibles de lactancia pueden ser un modelo para mejorar las condiciones laborales sin comprometer la productividad (ONU, 2023).

2.2.22. Roles de Género y División del Trabajo en el Sector Florícola

En el contexto de la industria florícola, los roles de género juegan un papel determinante en la organización del trabajo. De acuerdo con esto las mujeres son asignadas principalmente a tareas manuales y repetitivas, como la recolección, el embalaje y el proceso de selección de flores. Por otro lado, los hombres tienden a ocupar roles de supervisión, gestión y otros trabajos más estratégicos o técnicos. No obstante, la división del trabajo en el sector florícola refleja y perpetúa las normas de género tradicionales, donde las mujeres suelen estar relegadas a tareas

de cuidado y trabajo manual, mientras que los hombres ocupan roles de mayor autoridad (Bueno, 2024). Esta división del trabajo refleja las normas culturales tradicionales, que dictan que las mujeres deben ocupar trabajos físicos y los hombres roles de liderazgo. De este modo la segregación ocupacional refuerza las desigualdades de género, ya que las mujeres no solo reciben salarios más bajos por realizar el mismo trabajo que los hombres, sino que también tienen menos acceso a oportunidades de ascenso o a cargos de poder dentro de las empresas florícolas.

La asignación de tareas según el género contribuye a la baja representación femenina en cargos de toma de decisiones dentro del sector. Aunque las mujeres encarnan la mayoría de la fuerza laboral en la industria florícola, su presencia en los grandes niveles de jerarquía laboral es mínima. Por ello esto demuestra cómo la discrepancia en base al género afecta la movilidad laboral de las mujeres, limitando su acceso a roles estratégicos o de liderazgo. Para romper con esta división sexual del trabajo, es esencial promover manejos que fomenten la equivalencia de género y la diversificación de roles, permitiendo que tanto mujeres como hombres puedan acceder a una gama más amplia de tareas dentro del sector (Vaca, 2019).

2.2.23. División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo en la industria florícola refleja un patrón de asignación de tareas según el género que, históricamente, ha relegado a las mujeres a labores más manuales y repetitivas, mientras que los hombres son vistos como aptos para trabajos más estratégicos o de gestión. Por ello esta división de roles se ve reflejada en el hecho de que, en la mayoría de los casos, las mujeres en el sector florícola ocupan puestos de bajo nivel que no requieren habilidades especializadas, como la recolección de flores, el empaquetado y el procesamiento, mientras que los hombres tienden a ocupar roles administrativos, de supervisión o incluso de ingeniería agrícola (Merienne, 2020). En este contexto este tipo de asignación laboral es un

claro ejemplo de cómo la estructura social de género influye en el acceso de las mujeres a ciertas tareas y, por ende, a oportunidades de ascenso dentro de la industria.

Según Anzorena (2008):

La división sexual del trabajo ha sido una característica histórica en las sociedades, donde las actividades laborales se distribuyen según el género, asignando a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado, y a los hombres las actividades remuneradas fuera del hogar. Este patrón no solo refleja una distribución desigual del trabajo, sino que también refuerza las jerarquías de poder entre los géneros. A pesar de los avances en la igualdad de género, la división sexual del trabajo persiste y sigue influyendo en las estructuras familiares y laborales contemporáneas

La división sexual del trabajo está profundamente enraizada en las normas culturales que definen lo que sea correcto para hombres y mujeres. En este sentido en muchas sociedades, el trabajo manual es considerado menos prestigioso, lo que hace que los hombres no deseen involucrarse en estas tareas, mientras que se asume que las mujeres son naturalmente más aptas para este tipo de trabajo. Sin embargo, este tipo de prácticas no solo limitada las oportunidades de las mujeres en términos de desarrollo profesional, sino que también refuerza una desigualdad económica persistente. En consecuencia, las mujeres al ser relegadas a tareas manuales y repetitivas, reciben salarios más bajos y tienen menos acceso a beneficios laborales o capacitación profesional que las mujeres que podrían desempeñar roles más estratégicos o de liderazgo (Martínez, 2016).

A medida que la sociedad avanza y se cuestionan las estructuras tradicionales de género, es fundamental que las empresas florícolas reevalúen la división en base al género en el trabajo y proporcionen igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género. En este contexto, la implementación de políticas de igualdad de género y el fomento de la capacitación profesional para las mujeres pueden ser pasos cruciales para derribar estas barreras de género. De este modo, no solo se mejoraría la situación de las mujeres en la

industria florícola, sino que también se contribuiría al desarrollo de una industria más inclusiva y productiva.

2.2.24. Impacto de la Jornada Laboral en la Vida Familiar

La extensa jornada laboral de las trabajadoras florícolas tiene un impacto negativo en su vida familiar, ya que deben equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de crianza. No obstante, las largas horas de trabajo, junto con la escasa remuneración, generan un entorno de estrés y agotamiento, dificultando que las mujeres puedan cumplir con todas sus obligaciones familiares. Por lo tanto, esto genera un desequilibrio en las responsabilidades domésticas, ya que, a pesar de que las mujeres trabajan fuera del hogar, continúan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, lo que contribuye a la doble jornada laboral (Ortiz, 2018).

2.2.25. Estereotipos de Género y Expectativas Laborales en el Sector

Estos estereotipos tienen un fuerte dominio en las expectativas laborales dentro de la industria florícola, por ello se espera que las mujeres realicen tareas que se consideran "adecuadas" para su género, como el cuidado de las plantas, el empaque y la clasificación de flores. En consecuencia, estos estereotipos restringen las oportunidades de las mujeres para desarrollarse en áreas que requieren mayor capacitación o especialización, lo que refuerza su rol subordinado en la jerarquía laboral. Esta expectativa de género contribuye a la perpetuación de la desigualdad salarial y a la falta de representación femenina en cargos directivos (OIT, 2018).

Este desequilibrio se intensifica debido a la ausencia de servicios adecuados de apoyo, como guarderías o programas comunitarios que faciliten el cuidado infantil durante las largas jornadas laborales. En muchos casos las mujeres suelen tener que recurrir a familiares o improvisar soluciones que no siempre garantizan el bienestar de sus hijos, aumentando su estrés y preocupación. De esta manera este panorama refuerza los roles de género tradicionales, donde las mujeres, además de trabajar fuera del hogar, asumen casi en su totalidad las

responsabilidades del cuidado y las tareas domésticas (ONU, 2022). Como resultado, no solo disminuye la calidad del tiempo compartido en familia, sino que también se afecta la salud mental y física de las trabajadoras, perpetuando la desigualdad y limitando su desarrollo personal y profesional.

2.2.26. Derechos Laborales y Protecciones para Mujeres

Las protecciones laborales para las trabajadoras de la industria florícola, aunque en algunos países están garantizadas por la ley, en la práctica no siempre se cumplen. Muchas mujeres carecen de acceso a beneficios como seguridad social, licencia por maternidad, seguros de salud y condiciones de trabajo seguras (OIT, 2019).

Las trabajadoras que denuncian condiciones laborales deficientes o que reclaman sus derechos a menudo enfrentan represalias por parte de sus empleadores, lo que las coloca en una posición vulnerable. En este sentido la escases de cumplimiento de los derechos en el área laboral sigue siendo uno de los problemas más graves que enfrentan las trabajadoras florícolas Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2020).

Esta situación se ve agravada por la desinformación y el limitado acceso a recursos legales que permitan a las trabajadoras hacer valer sus derechos. No obstante, muchas mujeres desconocen las protecciones a las que tienen derecho o temen represalias que podrían poner en riesgo sus empleos. Como resultado esto crea un ciclo de vulnerabilidad en el que las trabajadoras enfrentan condiciones laborales precarias sin poder defenderse. Implementar programas de capacitación sobre derechos laborales y fortalecer la vigilancia del cumplimiento de las leyes son medidas esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y avalar un entorno laboral más justo e imparcial para las mujeres en la industria florícola.

2.2.27. Redes de Apoyo y Solidaridad entre Trabajadoras: no exista

Una de las características del trabajo en la industria florícola es la falta de redes de apoyo y solidaridad entre las trabajadoras. A menudo, debido a la alta rotación laboral, las trabajadoras

no tienen tiempo para formar lazos sólidos entre ellas, lo que dificulta la creación de redes de apoyo que puedan luchar por mejores condiciones laborales. Además, la competitividad entre trabajadoras, alimentada por la presión de las jornadas laborales y la escasez de empleo, impide que se desarrollen estrategias colectivas para enfrentar las desigualdades y defender sus derechos (Ortiz, 2018).

La falta de redes de apoyo también limita las oportunidades para compartir experiencias, información y recursos que podrían mejorar tanto su desempeño laboral como su bienestar personal. En consecuencia, los contextos laborales donde prevalecen las dinámicas individuales sobre las colectivas, las trabajadoras tienen menos probabilidades de organizarse para demandar cambios estructurales. Así la ausencia de un sentido de comunidad refuerza las condiciones de aislamiento y vulnerabilidad, perpetuando las desigualdades y dificultando la creación de espacios de diálogo y acción conjunta que favorezcan el cambio (Maldonado et al., 2022).

2.2.28. Desafíos de Salud Física y Mental en el Trabajo de Florícolas

El trabajo en las florícolas presenta una serie de desafíos para la salud física y mental de las trabajadoras. Por otro lado, la exposición a productos químicos, la carga física de las tareas repetitivas y la escasez de descanso adecuado contribuyen a problemas de salud a largo plazo, como dolores musculares, enfermedades respiratorias y trastornos de ansiedad. Además, las largas jornadas laborales, junto con el estrés asociado a las altas expectativas en el trabajo, afectan significativamente la salud mental de las trabajadoras. A pesar de la importancia de la salud en el trabajo, pocas empresas ofrecen programas de salud ocupacional para sus empleados, lo que deja a las trabajadoras en una posición vulnerable (Rueda, 2021).

El entorno laboral en las florícolas suele carecer de medidas preventivas eficaces para mitigar estos riesgos, como la provisión de equipos de protección personal o la realización de capacitaciones sobre manejo seguro de sustancias químicas. Como resultado esto incrementa

el riesgo de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, que a menudo no son atendidos adecuadamente debido a la limitada cobertura de salud y la falta de acceso a servicios médicos. En consecuencia la acumulación de estas condiciones físicas y emocionales deteriora la calidad de vida de las trabajadoras y su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, perpetuando un ciclo de vulnerabilidad y desigualdad (Mafla, 2015).

Capítulo III – Metodología

3. Metodología

La investigación se realizará mediante una orientación mixta, ajustando métodos cualitativos y cuantitativos. Esta combinación es particularmente eficaz en estudios sociales, ya que permite una exploración profunda de los fenómenos investigados. Según Creswell, (2014) los enfoques mixtos pueden otorgar una comprensión más completa de un problema de investigación, al combinar las fortalezas de ambos tipos de datos.

3.1. Método de la investigación

Los métodos mixtos se aplicarán para abordar de manera integral las condiciones laborales y la crianza infantil, combinando la recopilación de datos numéricos y cualitativos. Por un lado, los métodos cuantitativos se centrarán en encuestas estructuradas diseñadas para obtener información estadística relevante sobre aspectos clave como horarios de trabajo, salarios, acceso a bienes de cuidado infantil y la división de responsabilidades en el hogar. Como señala Babbie (2000) los datos cuantitativos permiten analizar tendencias y patrones, brindando una base sólida para la interpretación de los resultados. De este modo estas encuestas incluirán preguntas cerradas que facilitarán un análisis estadístico riguroso.

Por otro lado, los métodos cualitativos se complementarán con entrevistas semiestructuradas, que permitirán profundizar en las experiencias individuales de las trabajadoras. A través de estas entrevistas, las participantes podrán compartir sus historias, emociones y reflexiones sobre el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. De este modo, como indica Kvale (2007) permite obtener datos que capturan la complejidad de las vivencias humanas, proporcionando así una comprensión más rica y contextualizada de las realidades que enfrentan estas mujeres. La combinación de ambos enfoques facilitará un análisis más completo y profundo de la temática.

3.2. Tipo de Investigación

La investigación se clasificará como descriptiva y exploratoria.

3.2.1. Descriptiva

La fase descriptiva se centrará en documentar y caracterizar las condiciones laborales y la crianza infantil de las trabajadoras de "Luxus Blumen". Según Yin (2000) la investigación descriptiva se utiliza para proporcionar una imagen detallada del fenómeno estudiado, facilitando la comprensión del contexto en el que se desarrolla, y de este modo lograr que la descripción sea crucial para comprender el entorno en el que viven y trabajan las mujeres.

3.2.2. Exploratoria

La fase exploratoria, por otro lado, buscará identificar relaciones y patrones entre las variables estudiadas, así como comprender cómo las condiciones laborales impactan en las dinámicas familiares. De acuerdo con Creswell (2014) la investigación exploratoria es relevante para desarrollar hipótesis y obtener una mayor comprensión de un tema, especialmente cuando el conocimiento es limitado.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se emplearán diversas técnicas e instrumentos para la recolección de datos, con el fin de obtener una visión integral y rica de las experiencias de las trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen". Por lo cual estas metodologías están diseñadas para captar tanto la perspectiva cuantitativa como la cualitativa, lo que permitirá un análisis más profundo de las interacciones entre las condiciones laborales y la crianza infantil. Como señala Creswell (2014) la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos otorgan una mayor variedad y una comprensión completa de los fenómenos de interés en la investigación.

Las encuestas estructuradas se utilizarán como una herramienta clave para la recopilación de datos cuantitativos, por lo cual se desarrollará un cuestionario que incluirá preguntas cerradas, lo que facilitará la medición de diversas dimensiones, como la satisfacción laboral, la percepción de las condiciones de trabajo, la distribución de responsabilidades en el

hogar y las expectativas sociales en la crianza. Según Babbie (2000) las encuestas son de las formas más efectiva de obtener información de manera eficiente y variedad de experiencias. Por ello las encuestas se realizará a un grupo representativo de trabajadoras, garantizando así que los resultados sean representativos.

Complementando esta técnica, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas con una muestra seleccionada de trabajadoras, estas entrevistas permitirán explorar en profundidad sus experiencias y percepciones sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Por ello las preguntas estarán formuladas para guiar la conversación, pero también se dejará espacio para que las participantes compartan sus historias y reflexiones de manera más libre, lo que enriquecerá la comprensión de sus realidades. Por lo cual las entrevistas semiestructuradas son particularmente efectivas para capturar las complejidades de las experiencias humanas, (Kvale, 2007).

En conjunto, estas técnicas de recolección de datos facilitarán una comprensión más completa y matizada de las realidades que enfrentan las trabajadoras de "Luxus Blumen", así como de los factores que influyen en su capacidad para conciliar sus responsabilidades laborales y la crianza de sus hijos

Tabla 1

Métodos y técnicas de producción de datos

Metodología	Métodos	Técnicas de producción de datos
Cualitativa	Entrevistas semiestructuradas	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas interpretativas - Recopilación de testimonios - Análisis de contenido de narrativas

Cuantitativa

Encuesta estructurada

- Cuestionarios con preguntas cerradas
- Recopilación de datos cuantitativos sobre horarios, salarios y división de responsabilidades

Nota: las técnicas son aplicables a varios métodos

Sautu, R. (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.

3.4. Criterios de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1. Criterios de inclusión en la encuesta

Madres de familia.

Mujeres que sus hijos estén estudiando.

Mujeres casadas

Mujeres solteras

3.4.2. Criterio de exclusión en la encuesta

Mujeres que no son madres.

Madres cuyos hijos ya no dependan económicamente.

Hombres

3.4.3. Criterios de inclusión en la entrevista

Madre soltera trabajadora cultivo.

Madre casada trabajadora cultivo.

Madre soltera trabajadora en ventas.

3.4.4. Criterio de exclusión en la entrevista

Mujeres que no son madres.

Madres cuyos hijos ya no dependan económicamente.

Hombres

3.5. Población y muestra

Para esta investigación, la población está conformada por 41 mujeres trabajadoras de la florícola Luxus Blumen, quienes son madres y desempeñan un rol en la crianza infantil. Estas mujeres representan el universo de estudio, ya que cumplen con los criterios de inclusión definidos en la investigación. Dado que la población total es de 41 mujeres, se realizó la encuesta a todas ellas, no fue necesario aplicar un muestreo probabilístico. En este caso, se trabajó con censo poblacional, lo que significa que la totalidad de la población fue considerada para el estudio.

3.6. Localización geográfica del estudio

El estudio se llevará a cabo en la provincia de Pichincha, específicamente en el cantón Pedro Moncayo, en la parroquia de Tupigachi, donde se ubica la florícola Luxus Blumen, además la población de interés para aplicar las entrevistas está compuesta por 41 mujeres, tanto casadas como solteras, que tienen hijos en edad escolar. Dado que la población es relativamente pequeña, se considerará a todas las mujeres de este grupo sin necesidad de realizar una muestra. Esto permitirá obtener información más completa y precisa sobre sus experiencias, necesidades y características en el contexto de su entorno laboral y familiar.

La recolección de datos se llevará a cabo mediante entrevistas por conveniencia. Se seleccionarán tres mujeres que representen diferentes estilos de vida: una madre soltera trabajadora en el cultivo, una madre casada también trabajadora en el cultivo, y una madre soltera que trabaja en ventas. Con el propósito de explorar las variaciones en sus experiencias y desafíos, especialmente considerando que una de ellas tiene un sueldo que difiere significativamente del salario básico común de las otras dos, y así lograr que el estudio aborde diversas variables, como el impacto del trabajo en la vida familiar, el acceso a recursos educativos para sus hijos y la conciliación entre el trabajo y la crianza. Al incluir a toda la

población, se espera que los resultados reflejen con mayor fidelidad la realidad de estas mujeres en su comunidad específica.

3.7. Localización geográfica del área de estudio

La florícola 'Luxus Blumen' ubicado en Pichincha, Cantón Pedro Moncayo, en la parroquia de Tupigachi

Figura 1

Ubicación geográfica de Luxus Blumen



Nota: Imagen obtenida de Google maps.

Capítulo IV – Resultados y discusión

4. Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Una vez aplicadas las encuestas a las trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen* a través del periodo de recolección de datos, se logró un total de 41 respuestas por parte de esta población. Estas respuestas corresponden a las trabajadoras que efectúan con los juicios de inserción del estudio, garantizando así la representatividad de los datos obtenidos. Las participantes son mujeres, madres con hijos en edad escolar, que desempeñan funciones diversas dentro de la florícola.

Los datos obtenidos a través de las 16 preguntas del cuestionario estructurado fueron ingresados al programa estadístico SPSS para su análisis. Del mismo modo el cuestionario se organizó en cuatro categorías principales: participación económica de las mujeres, condiciones laborales, crianza infantil y rol de género y división del trabajo. Cada categoría incluye las preguntas correspondientes, y los resultados se presentan con tablas, porcentajes, gráficos representativos y análisis detallados.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres trabajadoras seleccionadas, con un total de 13 preguntas por entrevista. Estas entrevistas cualitativas permitieron profundizar en las experiencias personales de las participantes, así como en sus vivencias en relación con el equilibrio entre trabajo y crianza, y cómo las condiciones laborales y las expectativas de género impactan en su rol como cuidadoras y trabajadoras. Los resultados cualitativos y cuantitativos se analizaron en función de las categorías mencionadas, proporcionando una visión integral de las dinámicas que afectan a las mujeres trabajadoras de *Luxus Blumen* y ofreciendo información valiosa para identificar áreas de mejora y posibles soluciones para promover la equidad y el bienestar de las participantes.

4.2. Discusión

Las preguntas de datos generales en la encuesta se enfocan en obtener información clave sobre las trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen*, con el objetivo de contextualizar su rol en la crianza infantil dentro del entorno laboral. Estas preguntas incluyen el rango de edades y la situación familiar, específicamente si tienen hijos en edad escolar, lo cual es fundamental para comprender las dinámicas de crianza infantil en este contexto.

Por ello se recopila información sobre el puesto de trabajo y las condiciones laborales que las participantes enfrentan, ya que estas variables son cruciales para analizar cómo afectan el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Esta información general permite observar la relación entre las características demográficas de las mujeres trabajadoras y su capacidad para cumplir con sus roles como cuidadoras, así como identificar posibles factores que dificulten o faciliten su participación en el desarrollo de sus hijos dentro del contexto de la florícola *Luxus Blumen*.

Tabla 1

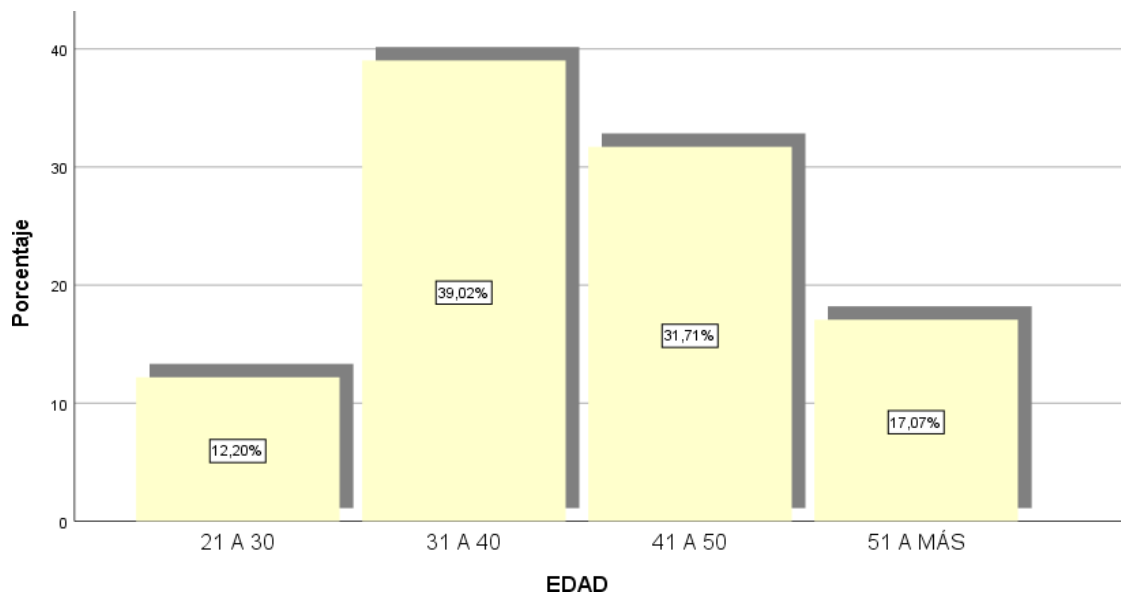
Edades de las mujeres de la florícola Luxus Blumen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
21 a 30	5	12,2	12,2
31 a 40	16	39,0	39,0
41 a 50	13	31,7	31,7
51 a MÁS	7	17,1	17,1
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 2

Edades de las mujeres de la florícola Luxus Blumen



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.2.1. Análisis de Resultados Edades de las mujeres de la florícola Luxus Blumen:

La figura muestra la distribución de las trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen" según sus rangos de edad. Cabe resaltar que todas las mujeres dentro de estos rangos de edad tienen hijos que están en edad escolar, lo que implica una carga adicional en sus responsabilidades laborales y familiares.

El grupo con mayor representación es el de trabajadoras de entre 31 a 40 años, que constituye un 39,02% del total. Por ello este dato sugiere que la mayoría de las trabajadoras se encuentran en una etapa de estabilidad tanto laboral como familiar, con hijos que ya se encuentran en las etapas iniciales de su educación. Esto puede representar un desafío, ya que estas mujeres deben equilibrar su trabajo en la florícola con las necesidades escolares de sus hijos, lo que aumenta la presión en su vida cotidiana.

El siguiente grupo, compuesto por trabajadoras de entre 41 a 50 años, representa el 31,71%. Al igual que el grupo anterior, estas trabajadoras también tienen hijos en edad escolar, algunos de los cuales podrían estar en la secundaria o incluso en la educación superior.

Este rango de edad está asociado a un mayor nivel de experiencia laboral y familiar, lo que influye en su capacidad para gestionar las demandas tanto de su trabajo en la florícola como de las necesidades educativas de sus hijos.

El grupo de trabajadoras de entre 21 a 30 años es el menos representado con solo un 12,20%. A pesar de ser un porcentaje bajo, todas estas mujeres tienen hijos que están en edad escolar, lo que implica que, aunque estén comenzando sus carreras profesionales, ya deben lidiar con los retos de la crianza y la educación de sus hijos.

Finalmente, el grupo de trabajadoras de 51 años o más, con un 17,07%, también enfrenta el reto de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, ya que algunas de estas trabajadoras pueden tener hijos que ya han completado sus estudios, otras continúan lidiando con la educación de hijos que están en etapas más avanzadas de su formación.

La distribución de edades en la florícola “Luxus Blumen” muestra que todas las trabajadoras dentro de estos rangos tienen hijos que están en edad escolar. Por lo tanto, se resalta la necesidad de equilibrar entre sus responsabilidades laborales, el cuidado y crianza, así como la importancia de políticas laborales que consideren las demandas educativas de sus hijos.

Tabla 2

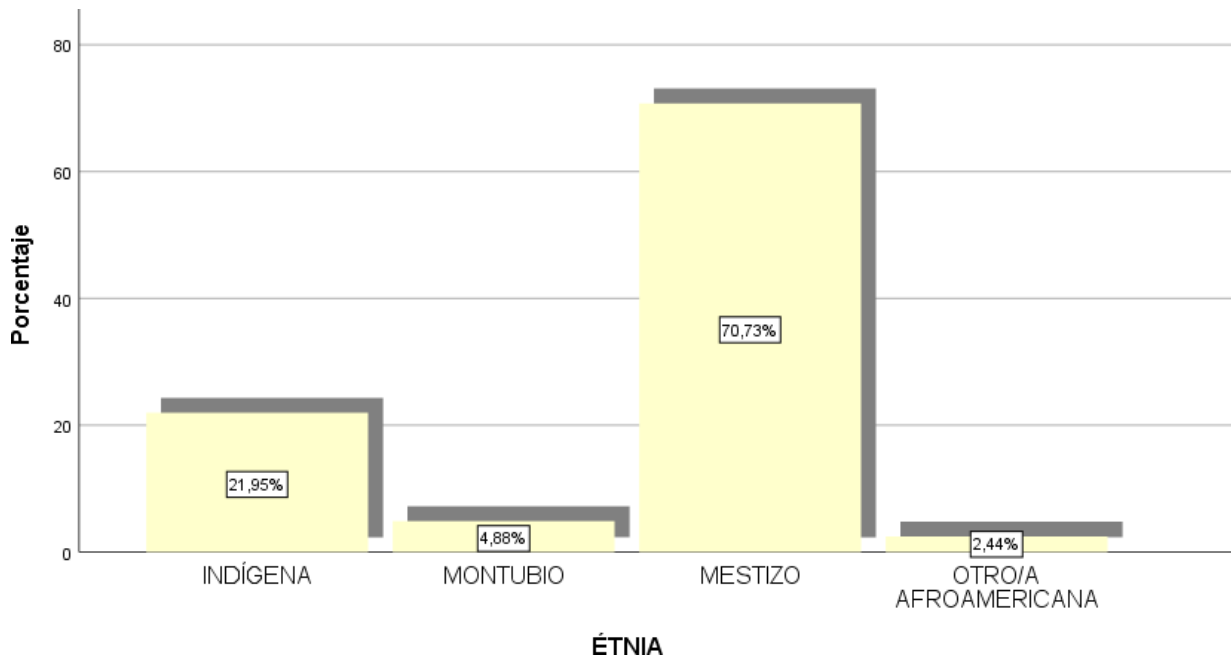
Etnias de las mujeres de la florícola Luxus Blumen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
INDÍGENA	9	22,0	22,0
MONTUBIO	2	4,9	4,9
MESTIZO	29	70,7	70,7
OTRO/A	1	2,4	2,4
AFROAMERICANA			
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 3

Etnias de las mujeres de la florícola Luxus Blumen



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.2.2. Análisis de Resultados Etnias de las mujeres de la florícola Luxus Blumen:

La distribución étnica de las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen revela una clara mayoría de personas mestizas, con un 70,73% de las trabajadoras identificándose como parte de esta etnia. Esto podría reflejar una tendencia general en la región, donde los mestizos representan la mayoría de la población, especialmente en áreas urbanas y sectores industriales como la floricultura. Por otro lado, el 21,95% de las trabajadoras se identifican como indígenas, lo que sugiere una importante representación de comunidades indígenas en este sector laboral. Este dato es relevante, ya que las trabajadoras indígenas suelen enfrentarse a una doble discriminación, tanto por su origen étnico como por su género. Según Giddens et al., (2017) las mujeres indígenas, como otras mujeres en sectores informales o de trabajo de baja remuneración, enfrentan barreras adicionales en términos de educación, salud y derechos laborales.

El 4,88% de las trabajadoras se identifican como montubias, lo que refleja una presencia menor dentro del contexto laboral de Luxus Blumen. El término "montubio" es utilizado

principalmente en la región costera de Ecuador para referirse a grupos mestizos que han mantenido ciertas costumbres rurales, lo cual podría influir en las dinámicas laborales y culturales de estas trabajadoras.

El 2,44% de las trabajadoras se identifican como afroamericanas, lo que muestra una representación marginal de esta etnia dentro de la florícola. La población afroecuatoriana, al igual que otros grupos étnicos, enfrenta retos relacionados con la inserción y la representación en el ámbito laboral (Zinn et al., 2009). Las afroecuatorianas a menudo se enfrentan a discriminación racial además de la brecha de género, lo que puede limitar sus oportunidades laborales y su bienestar dentro de la florícola.

Este panorama muestra una diversidad étnica en la industria florícola, pero también pone de manifiesto las desigualdades persistentes entre los diferentes grupos. Las trabajadoras indígenas y afroecuatorianas, al ser una minoría, pueden experimentar mayores dificultades debido a los estereotipos y a las barreras estructurales que afectan su acceso a derechos laborales y a oportunidades de crecimiento dentro de la florícola. La falta de políticas inclusivas y de sensibilización sobre diversidad étnica en el lugar de trabajo contribuye a mantener estas desigualdades, como se menciona en los estudios de Mafla, (2015) quienes destacan la importancia de un entorno laboral inclusivo que promueva la equidad entre las distintas etnias y géneros.

Tabla 4

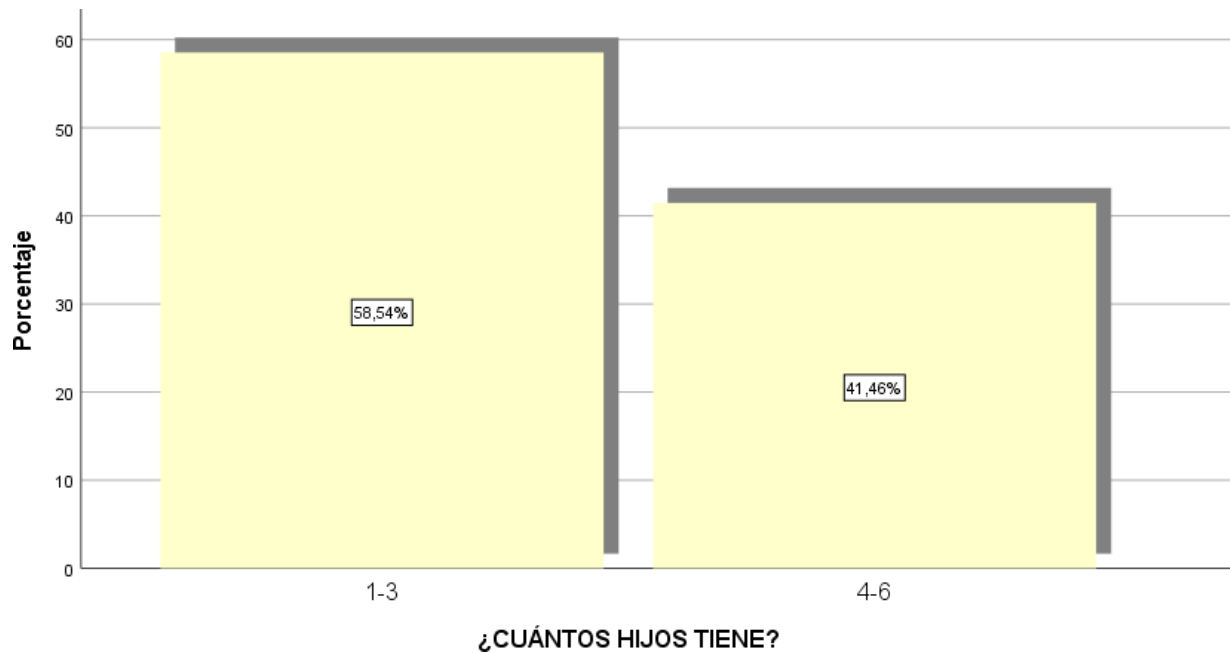
Número de hijos de las mujeres de la florícola Luxus Blumen

	Frecuencia	Porcentaje
1-3	24	58,5
4-6	17	41,5
Total	41	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 4

Número de hijos de las mujeres de la florícola Luxus Blumen



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.2.3. Análisis de Resultados número de hijos de las mujeres de la florícola Luxus Blumen

El análisis sobre la cantidad de hijos de las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen revela una distribución interesante que podría influir en las dinámicas laborales y familiares de estas mujeres. Según los datos, el 58,54% de las trabajadoras tienen entre 1 y 3 hijos, mientras que el 41,46% restante tiene entre 4 y 6 hijos.

Las trabajadoras con 1 a 3 hijos representan la mayoría de las encuestadas, lo que refleja que una proporción significativa de las trabajadoras de Luxus Blumen aún mantienen un número de hijos relativamente bajo, lo que a veces puede facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, en el contexto de la florícola, donde las jornadas laborales son largas y demandantes, el cuidado de estos hijos sigue siendo un desafío, especialmente cuando las opciones de apoyo como guarderías o servicios de cuidado infantil son limitadas. Esto puede generar una carga adicional sobre las mujeres, especialmente en aquellos contextos donde las expectativas de género las colocan como principales responsables del cuidado de los hijos, a pesar de su empleo fuera del hogar.

El 41,46% de las trabajadoras que tienen entre 4 y 6 hijos representan una proporción significativa. Sin embargo, este número podría indicar una mayor complejidad en la gestión de las responsabilidades laborales y familiares. De acuerdo con el enfoque de la economía del cuidado, cuanto mayor es el número de hijos, mayores son las demandas de cuidado y atención, lo que podría aumentar el estrés y las tensiones para las trabajadoras que, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, deben asegurar el bienestar de sus hijos. La falta de apoyo en términos de políticas de conciliación, como licencias parentales adecuadas o horarios flexibles, puede exacerbar estos desafíos (Guerrón, 2023).

Implicaciones para la Economía del Cuidado y el Equilibrio Laboral-Familiar

La cantidad de hijos también está estrechamente relacionada con el concepto de economía del cuidado, que se refiere al trabajo no remunerado o remunerado de forma insuficiente realizado en el ámbito familiar. En el caso de las trabajadoras de Luxus Blumen, muchas de ellas probablemente desempeñan un rol principal en el cuidado de sus hijos, lo que puede impactar en su disponibilidad para dedicar tiempo a su desarrollo profesional o bienestar personal. La falta de políticas laborales que reconozcan y faciliten el equilibrio entre las tareas laborales y el cuidado de los hijos puede contribuir a la perpetuación de la desigualdad de género, como señalan (Goffman, 1956).

La distribución del número de hijos en la florícola Luxus Blumen refleja no solo las realidades familiares de las trabajadoras, sino también las presiones adicionales que enfrentan debido a la falta de apoyo adecuado en el lugar de trabajo. A medida que aumenta el número de hijos, las trabajadoras pueden experimentar mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que pone de un marco notorio las necesidades de políticas laborales más inclusivas y que reconozcan la importancia del cuidado infantil como un trabajo fundamental en la economía.

4.3. Participación Económica de las Mujeres

En esta categoría, las preguntas de las encuestas se enfocaron en analizar el rol económico de las mujeres trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen* y su capacidad para contribuir al bienestar de sus familias, específicamente en lo relacionado con la crianza de sus hijos. Este análisis abarca aspectos como la percepción de las condiciones laborales, la flexibilidad en los horarios, y el impacto de los ingresos generados en el hogar.

Los resultados reflejan cómo las dinámicas laborales de las trabajadoras influyen en su participación económica, explorando no solo la capacidad de aportar financieramente, sino también el equilibrio que logran entre sus responsabilidades familiares y laborales. La información recabada corresponde al contexto específico de la florícola *Luxus Blumen* durante el año 2024, considerando las experiencias y perspectivas de las mujeres que forman parte de su fuerza laboral.

Este análisis permite visibilizar las oportunidades y desafíos enfrentados por estas mujeres en su rol como trabajadoras y cuidadoras, destacando la relevancia de condiciones laborales que favorezcan una adecuada conciliación entre su participación económica y la crianza infantil.

Tabla 5

Impacto Económico del Trabajo en la Crianza Infantil

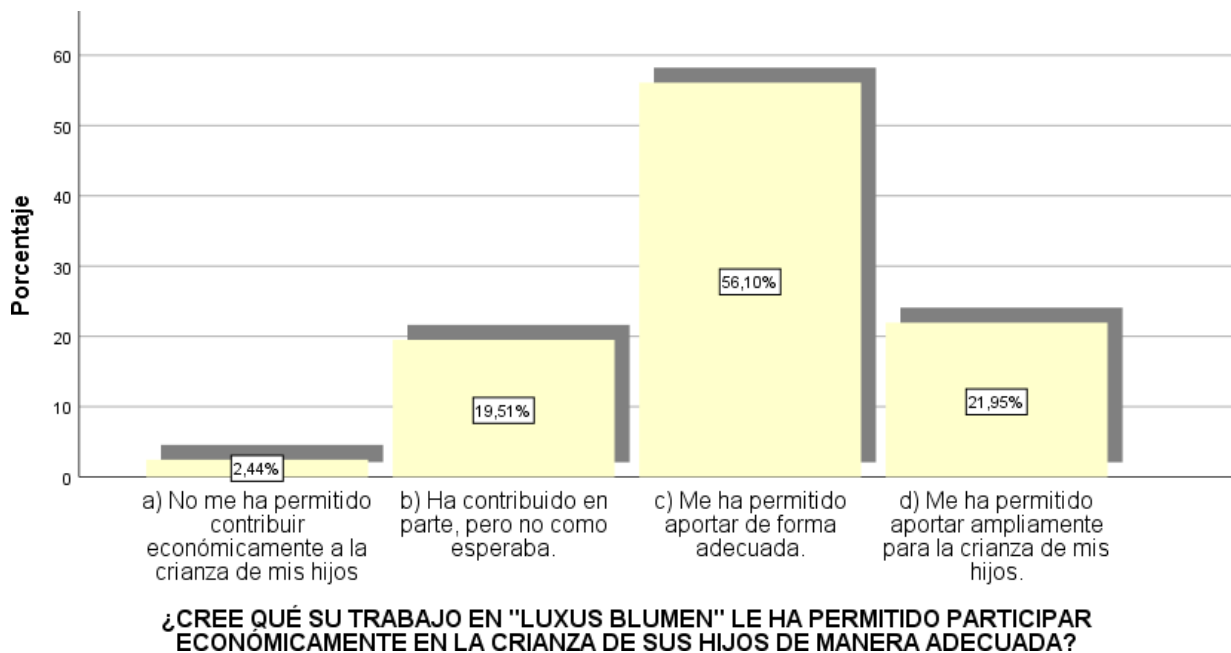
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) No me ha permitido contribuir económicamente a la crianza de mis hijos	1	2,4	2,4
b) Ha contribuido en parte, pero no como esperaba.	8	19,5	19,5
c) Me ha permitido aportar de forma adecuada.	23	56,1	56,1

d) Me ha permitido aportar ampliamente para la crianza de mis hijos.	9	22,0	22,0
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 5

Impacto Económico del Trabajo en la Crianza Infantil



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.3.1. Análisis de resultados impacto Económico del Trabajo en la Crianza Infantil

Los resultados obtenidos reflejan diversas percepciones de las trabajadoras de Luxus Blumen sobre su capacidad para participar económicamente en la educación de sus hijos, lo que evidencia la complejidad de las condiciones laborales y familiares en la industria florícola. Solo el 2.44% de las trabajadoras indicó que su empleo no les ha permitido contribuir económicamente al sostenimiento de sus hijos. Este porcentaje da a conocer dificultades, como salarios insuficientes o largas jornadas laborales que limitan su participación en el bienestar económico de sus familias.

El 19.51% de las trabajadoras señaló que su trabajo ha contribuido parcialmente, pero no de la manera que esperaban. Esto indica que, si bien el empleo les ha proporcionado algún ingreso, este no ha sido suficiente o no ha satisfecho sus expectativas respecto a las necesidades económicas de sus hijos. Este fenómeno está relacionado con condiciones salariales limitadas y la falta de una estructura que permita equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares.

La mayoría de las trabajadoras, un 56.10%, manifestó que su trabajo en Luxus Blumen ha permitido una contribución adecuada a la crianza de sus hijos. Este dato sugiere que, aunque los ingresos generados por su trabajo les permiten cubrir las necesidades básicas de sus hijos, enfrenten otros obstáculos, como la falta de tiempo debido a las extensas horas laborales, o la escasez de servicios de apoyo que faciliten la conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Por otro lado, el 21.95% de las trabajadoras afirmó que su empleo les ha permitido contribuir ampliamente a la crianza de sus hijos. Este porcentaje refleja que algunas trabajadoras han encontrado en su trabajo en Luxus Blumen una fuente de ingresos suficiente para cumplir con sus responsabilidades parentales de manera plena. Este resultado está vinculado con mejores condiciones salariales o laborales en la empresa que favorecen un mayor bienestar para sus familias.

Aunque muchas trabajadoras logran contribuir económicamente a la crianza de sus hijos, no todas lo hacen de manera completamente satisfactoria. Los resultados sugieren que, aunque el empleo ofrece una fuente económica para las trabajadoras, persisten desafíos importantes relacionados con las condiciones laborales, el bienestar social y el apoyo en la conciliación de la vida laboral y familiar. Es crucial mejorar estos aspectos para lograr una mayor satisfacción y bienestar para las trabajadoras y sus familias.

Tabla 6

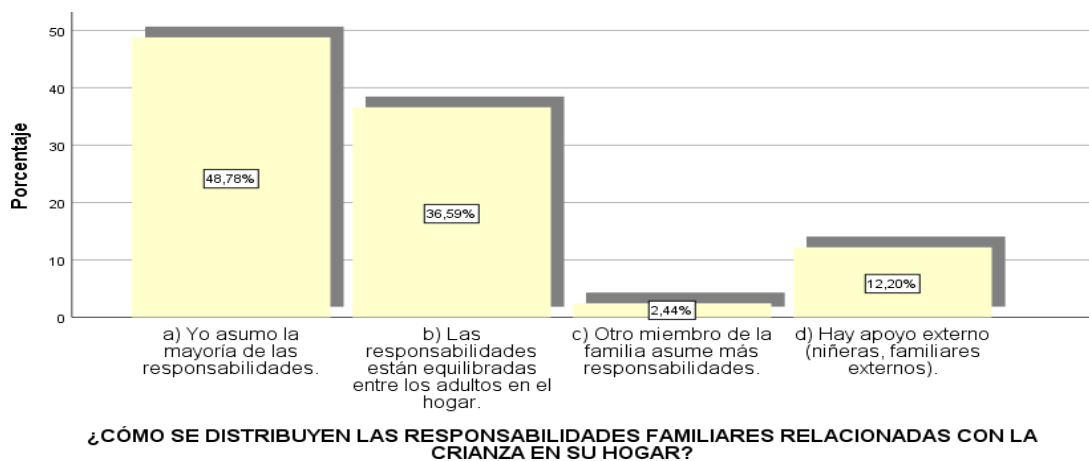
Distribución de Responsabilidades en la Crianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Yo asumo la mayoría de las responsabilidades.	20	48,8	48,8
b) Las responsabilidades están equilibradas entre los adultos en el hogar.	15	36,6	36,6
c) Otro miembro de la familia asume más responsabilidades.	1	2,4	2,4
d) Hay apoyo externo (niñeras, familiares externos).	5	12,2	12,2
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 6

Distribución de Responsabilidades en la Crianza



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.3.2. Análisis de resultados distribución de Responsabilidades en la Crianza

La repartición de las responsabilidades dentro del ámbito familiar en el hogar de las trabajadoras de Luxus Blumen muestra una tendencia clara hacia la asunción de estas tareas

por parte de las mujeres, lo que fortifica los papeles en base al género tradicionales en la dinámica familiar. El 48.78% de las trabajadoras indicó que asumen la mayoría de las responsabilidades relacionadas con la crianza de sus hijos, lo que evidencia una carga desproporcionada de trabajo doméstico y cuidado infantil sobre las mujeres. Esta situación es consistente con los planteamientos de Giddens et al., (2017) quienes señalan que los estereotipos de género siguen asignando a las mujeres el rol principal en las tareas de cuidado y crianza, limitando su capacidad de participación en otros ámbitos, como el laboral.

El 36.59% de las trabajadoras señaló que las responsabilidades familiares están equilibradas entre los adultos del hogar, lo que refleja un avance hacia la corresponsabilidad en la gestión del hogar. Sin embargo, este porcentaje aún es minoritario, lo que evidencia que las barreras sociales y culturales siguen obstaculizando una repartición más igualitaria de las responsabilidades de educación en los niños. Según CIDH (2012) a pesar de los avances en la igualdad de género, persisten patrones tradicionales que relegan a las mujeres al rol principal de cuidadoras, limitando el reparto igualitario de las tareas familiares.

Un pequeño porcentaje, el 2.44%, de las trabajadoras afirmó que otro miembro de la familia asume más responsabilidades que ellas, lo que resalta la persistencia del modelo tradicional de familia en el cual las mujeres son las principales responsables del cuidado infantil. Este dato pone de manifiesto que, incluso en contextos en los que las trabajadoras reciben apoyo dentro del hogar, la mayor parte de la carga sigue recayendo sobre ellas.

Por lo tanto, el 12.20% de las trabajadoras mencionó que cuentan con apoyo externo, como niñeras o familiares, para la crianza de sus hijos. Si bien este apoyo puede aliviar la carga de las mujeres en términos de tiempo y dedicación, también puede generar un costo económico adicional que no todas las trabajadoras pueden permitirse, dado que sus condiciones salariales y laborales limitan su acceso a este tipo de servicios. Martínez (2013) destacan que la externalización del cuidado infantil suele ser una opción para quienes pueden permitírselo, pero

no para todas las trabajadoras, lo que acentúa la desigualdad en la distribución de responsabilidades.

En conjunto, los resultados reflejan que la mayoría de las trabajadoras de Luxus Blumen enfrentan una doble carga al equilibrar sus responsabilidades laborales con las tareas de crianza en el hogar. Esto resalta la necesidad de implementar políticas laborales que fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y que promuevan el bienestar de las trabajadoras, tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

Tabla 7

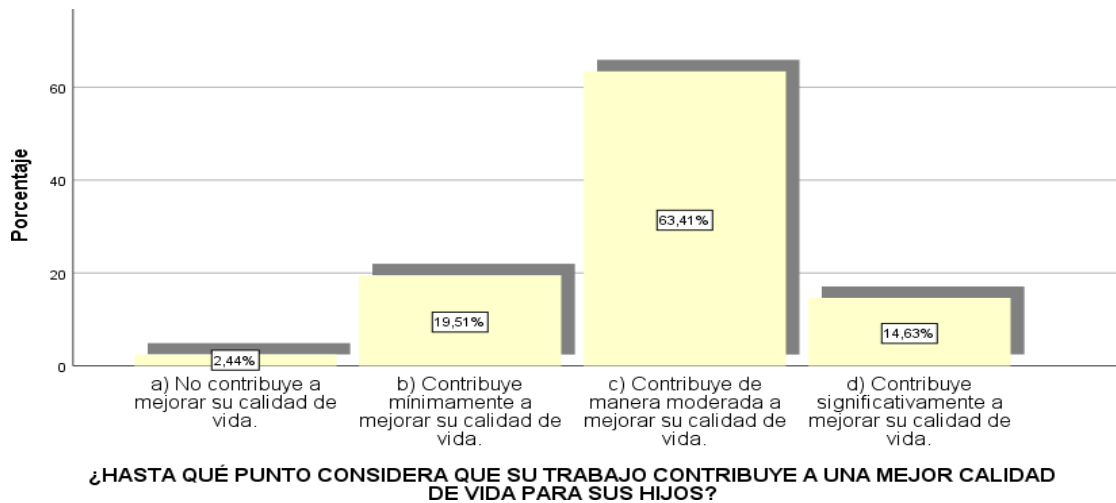
Aporte Laboral y Calidad de Vida Infantil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) No contribuye a mejorar su calidad de vida.	1	2,4	2,4
b) Contribuye mínimamente a mejorar su calidad de vida.	8	19,5	19,5
c) Contribuye de manera moderada a mejorar su calidad de vida.	26	63,4	63,4
d) Contribuye significativamente a mejorar su calidad de vida.	6	14,6	14,6
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 7

Aporte Laboral y Calidad de Vida Infantil



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

4.3.3. Análisis de Resultados Aporte Laboral y Calidad de Vida Infantil

La percepción de las trabajadoras de *Luxus Blumen* sobre el impacto de su empleo en la calidad de vida de sus hijos muestra una variedad de opiniones, con una tendencia general a reconocer la contribución económica de su trabajo, pero también con importantes matices que reflejan desafíos en la conciliación entre las compromisos laborales y familiares.

El 63.41% de las trabajadoras considera que su empleo contribuye de manera moderada a mejorar la calidad de vida de sus hijos. Este dato sugiere que, aunque el trabajo proporciona un ingreso económico que apoya a las familias, existen limitaciones en términos de los bajos salarios y las largas jornadas laborales que afectan la percepción de bienestar. Como señala Guerrón (2023) en su estudio sobre economía del cuidado, las trabajadoras que no cuentan con un salario suficiente para cubrir todas las necesidades del hogar pueden experimentar frustración, ya que la carga de trabajo y las demandas familiares dificultan la plena satisfacción de sus expectativas económicas y personales.

Un 19.51% de las trabajadoras opina que su trabajo contribuye mínimamente a mejorar la calidad de vida de sus hijos. Esta opinión está vinculada a la percepción de que los ingresos

obtenidos no son suficientes para cubrir todas las necesidades básicas de la familia, lo cual es una realidad frecuente en contextos laborales con desigualdades salariales y una falta de apoyo institucional. Giddens et al., (2017) abordan estas discrepancias en el género en el ámbito laboral, destacando que, en muchos casos, las mujeres, a pesar de estar empleadas, siguen siendo responsables de la mayoría de las tareas domésticas, lo que limita su capacidad para generar un impacto económico más significativo.

El 14.63% de las trabajadoras considera que su empleo contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida de sus hijos. Este grupo podría incluir a aquellas trabajadoras que cuentan con condiciones laborales más favorables, como un salario más alto o mejores beneficios laborales, lo que les permite no solo cumplir con sus responsabilidades económicas, sino también tener la posibilidad de balancear sus roles de madre y trabajadora de manera más equilibrada. Sin embargo, este porcentaje es minoritario, lo que refleja que la mayoría de las trabajadoras enfrentan retos significativos en sus empleos.

El pequeño porcentaje, el 2.44%, opina que su trabajo no contribuye a mejorar la calidad de vida de sus hijos. Por otro lado este porcentaje, aunque bajo, resalta que existen casos en los que el empleo no cumple con las expectativas mínimas de las trabajadoras, ya sea debido a factores como salarios insuficientes, falta de tiempo para pasar con los hijos o el impacto emocional del trabajo, por ello esta situación puede reflejar la necesidad urgente de revisar las condiciones laborales y de bienestar social en *Luxus Blumen* para asegurar que el empleo no solo proporcione un sustento económico básico, sino que también fomente un entorno que permita a las trabajadoras equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales de manera más eficaz.

Estos resultados destacan que, si bien el empleo en *Luxus Blumen* tiene un impacto económico positivo en la crianza de los hijos, las trabajadoras enfrentan importantes barreras que limitan la efectividad de este impacto. Es fundamental mejorar las condiciones laborales y

salariales, además de implementar políticas que favorezcan un equilibrio real entre las responsabilidades laborales y familiares.

4.4. Condiciones Laborales

En esta categoría, las preguntas de las encuestas se centraron en evaluar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen* y como estas impactan en su calidad de vida, su bienestar emocional y su capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

El análisis incluye aspectos como la percepción de la flexibilidad en los horarios de trabajo, el apoyo recibido desde el entorno laboral para atender responsabilidades familiares, y la manera en que las condiciones laborales influyen en la crianza de sus hijos. También se examina cómo estas condiciones afectan la calidad del tiempo que las trabajadoras pueden dedicar a sus familias y su bienestar general.

Los datos analizados corresponden a las experiencias de las trabajadoras de *Luxus Blumen* durante el año 2024, con el objetivo de identificar las fortalezas y limitaciones del ambiente laboral en relación con la satisfacción y el equilibrio personal de las empleadas. De este modo el enfoque busca resaltar la importancia de generar condiciones laborales que permitan a las trabajadoras cumplir tanto con sus roles económicos como familiares de manera adecuada.

Tabla 8

Jornada Laboral y Cumplimiento de la Crianza

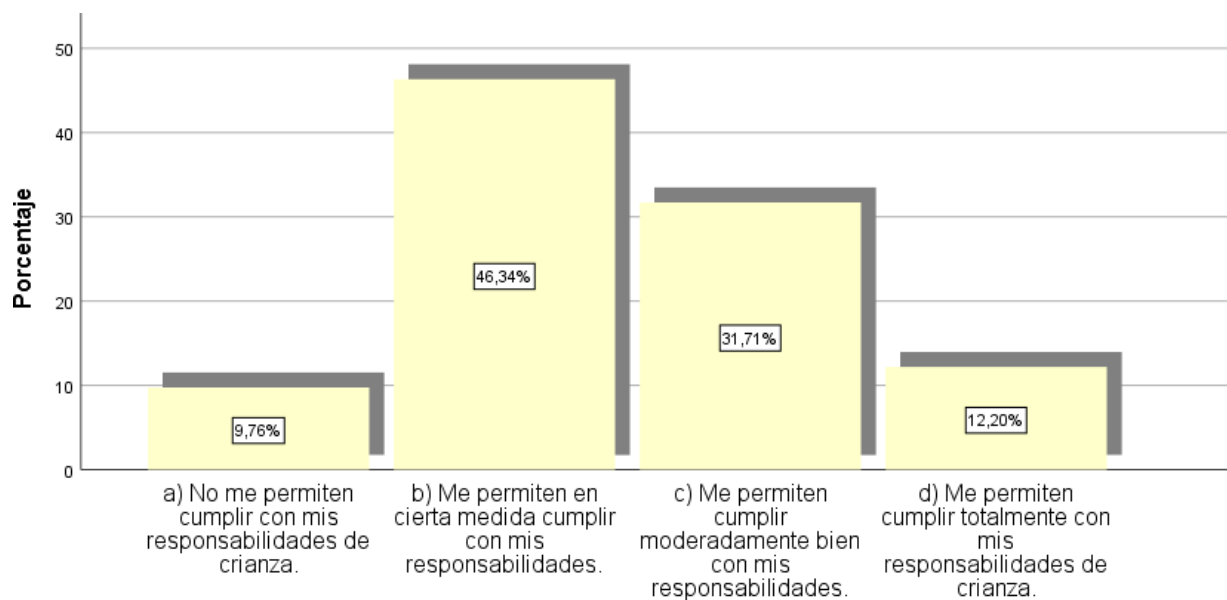
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) No me permiten cumplir con mis responsabilidades de crianza.	4	9,8	9,8
b) Me permiten en cierta medida cumplir con mis responsabilidades.	19	46,3	46,3

c) Me permiten cumplir moderadamente bien con mis responsabilidades.	13	31,7	31,7
d) Me permiten cumplir totalmente con mis responsabilidades de crianza.	5	12,2	12,2
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 8

Jornada Laboral y Cumplimiento de la Crianza



¿EN QUÉ MEDIDA CONSIDERA QUE LAS HORAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS LE PERMIT...

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.4.1. Análisis de resultados jornada Laboral y Cumplimiento de la Crianza

El análisis de la percepción de las trabajadoras de Luxus Blumen sobre cómo las horas laborales afectan el cumplimiento de sus responsabilidades de crianza muestra una variedad de opiniones, lo que refleja diferentes grados de compatibilidad entre sus roles laborales y familiares.

Las respuestas varían desde una satisfacción moderada hasta la percepción de que las horas laborales actúan como una barrera significativa para cumplir con sus responsabilidades parentales, por ejemplo, el 46.34% de las trabajadoras considera que las horas de trabajo les permiten cumplir en cierta medida con sus responsabilidades de crianza. Este dato revela un grupo con una percepción moderada, sugiriendo que, aunque las trabajadoras logran equilibrar parcialmente trabajo y crianza, las jornadas laborales rígidas no tienen en cuenta adecuadamente las necesidades específicas del cuidado infantil. Según el enfoque de la economía del Martínez (2013), esta situación subraya la necesidad urgente de flexibilizar los horarios laborales, para así permitir a las trabajadoras un mejor balance entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Por otro lado, el 31.71% de las trabajadoras indica que las horas laborales les permiten cumplir moderadamente bien con sus responsabilidades de crianza. Este resultado evidencia que, si bien existe un grado de equilibrio entre trabajo y crianza, aún hay margen para mejorar las políticas laborales. El estudio de Giddens et al., (2017) sobre roles de género y la estructura laboral, muestra que las mujeres siguen enfrentando barreras en la conciliación de ambos roles, ya que las políticas laborales actuales no favorecen un equilibrio total entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

El 12.20% de las trabajadoras opina que las horas laborales les permiten cumplir completamente con sus responsabilidades de crianza. Este grupo está conformado por aquellas trabajadoras que cuentan con redes de apoyo familiar o que han logrado una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas, como señala Domínguez (2019). Sin embargo, este porcentaje sigue siendo minoritario, lo que refleja que, en general, las trabajadoras enfrentan desafíos en cuanto a la conciliación laboral-familiar.

El 9.76% de las trabajadoras manifiesta que las horas de trabajo no les permiten cumplir con sus responsabilidades de crianza. Aunque este porcentaje es bajo, resalta un problema

significativo: en estos casos, las horas laborales se perciben como una barrera que afecta la calidad del tiempo que las trabajadoras pueden dedicar a sus hijos, lo que tiene implicaciones negativas tanto para su bienestar como para el de sus hijos.

En términos generales, los resultados muestran que la mayoría de las trabajadoras de *Luxus Blumen* experimentan dificultades al tratar de equilibrar sus jornadas laborales con las responsabilidades de crianza, lo que refuerza la necesidad de revisar las políticas laborales. En este sentido implementar horarios más flexibles o políticas de apoyo para las madres trabajadoras sería crucial para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y fomentar un equilibrio más sostenible entre el trabajo y la familia.

Tabla 9

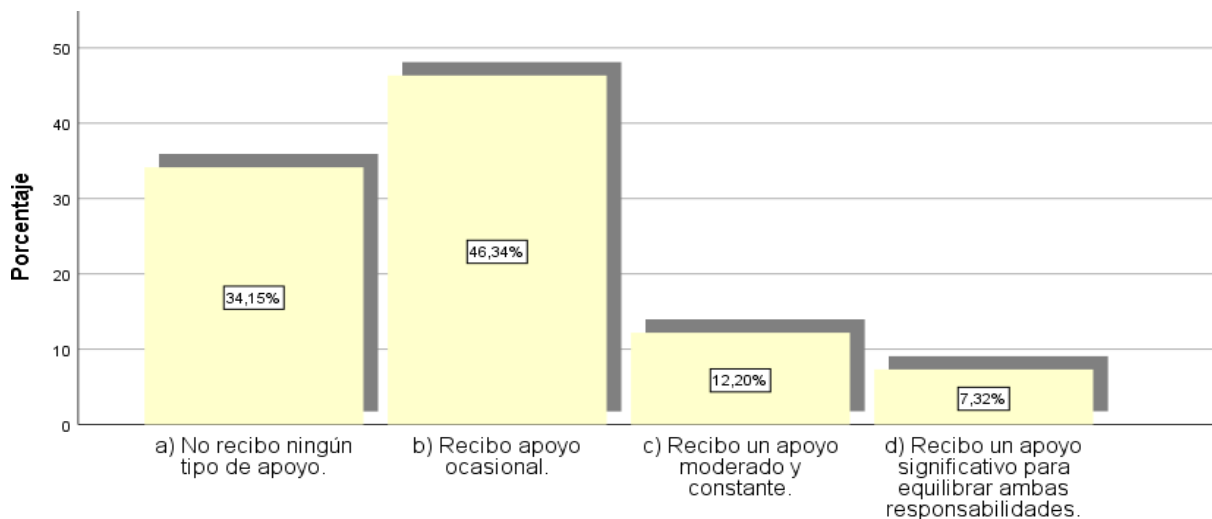
Apoyo Laboral en el Equilibrio Familia-Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) No recibo ningún tipo de apoyo.	14	34,1	34,1
b) Recibo apoyo ocasional.	19	46,3	46,3
c) Recibo un apoyo moderado y constante.	5	12,2	12,2
d) Recibo un apoyo significativo para equilibrar ambas responsabilidades.	3	7,3	7,3
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

Figura 9

Apoyo Laboral en el Equilibrio Familia-Trabajo



¿QUÉ NIVEL DE APOYO RECIBE DE SU ENTORNO LABORAL PARA EQUILIBRAR SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES?

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

4.4.2. Análisis de resultados Apoyo laboral en el Equilibrio Familia-Trabajo

El análisis sobre el nivel de apoyo que las trabajadoras de *Luxus Blumen* reciben de su entorno laboral para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales revela un panorama preocupante en cuanto a la disponibilidad de beneficios laborales orientados a facilitar la conciliación entre el trabajo y la familia. En este sentido los resultados muestran que, aunque existe cierto apoyo, este es mayormente limitado y no satisface de manera adecuada las necesidades de las trabajadoras.

Por otro lado, la mayoría de las trabajadoras, representadas por el 46.34%, indica que reciben un apoyo ocasional. Este tipo de apoyo, aunque presente, no resulta suficiente para generar un impacto significativo en la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras. Así esto refleja un respaldo organizacional insuficiente que no abarca de forma integral las necesidades de armonía entre la vida laboral y familiar.

Martínez (2013) en su estudio sobre la economía del cuidado, destacan que este tipo de apoyo es ineficaz para abordar las presiones diarias que enfrentan las trabajadoras para equilibrar ambos roles.

Por otro lado, un 12.20% afirma recibir un apoyo moderado y constante, lo que sugiere que la empresa ha implementado algunas políticas internas o medidas puntuales que permiten a estas trabajadoras manejar sus responsabilidades de manera más efectiva. Sin embargo, este tipo de respaldo, aunque más consistente, todavía enfrenta restricciones que impiden una conciliación plena. Según Vaca (2019) el apoyo constante es esencial para promover el bienestar de las trabajadoras, pero en este caso sigue siendo insuficiente.

Un porcentaje menor, el 7.32%, menciona recibir un apoyo significativo para equilibrar ambas responsabilidades. Este grupo probablemente se beneficia de condiciones laborales más favorables o de políticas internas más robustas, lo que les permite una mejor integración de sus roles laborales y familiares. Sin embargo, este porcentaje bajo pone en evidencia que los beneficios laborales todavía no están siendo aplicados de manera uniforme en toda la empresa.

Es importante resaltar que una trabajadora indicó no recibir ningún tipo de apoyo por parte de su entorno laboral, lo que constituye un caso extremo y refleja la falta de atención por parte de la empresa hacia la conciliación laboral y familiar en algunos casos. Por ello este dato destaca la necesidad urgente de políticas inclusivas que consideren las realidades de las trabajadoras.

En conjunto, estos resultados muestran una clara oportunidad para que *Luxus Blumen* fortalezca sus políticas de apoyo a las madres trabajadoras. Implementar estrategias como la flexibilización de horarios, programas de cuidado infantil o asistencia laboral sería fundamental para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras.

Autores como Giddens et al., (2017) y Martínez (2013) subrayan la importancia de un entorno laboral inclusivo que apoye de manera efectiva el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Tabla 10

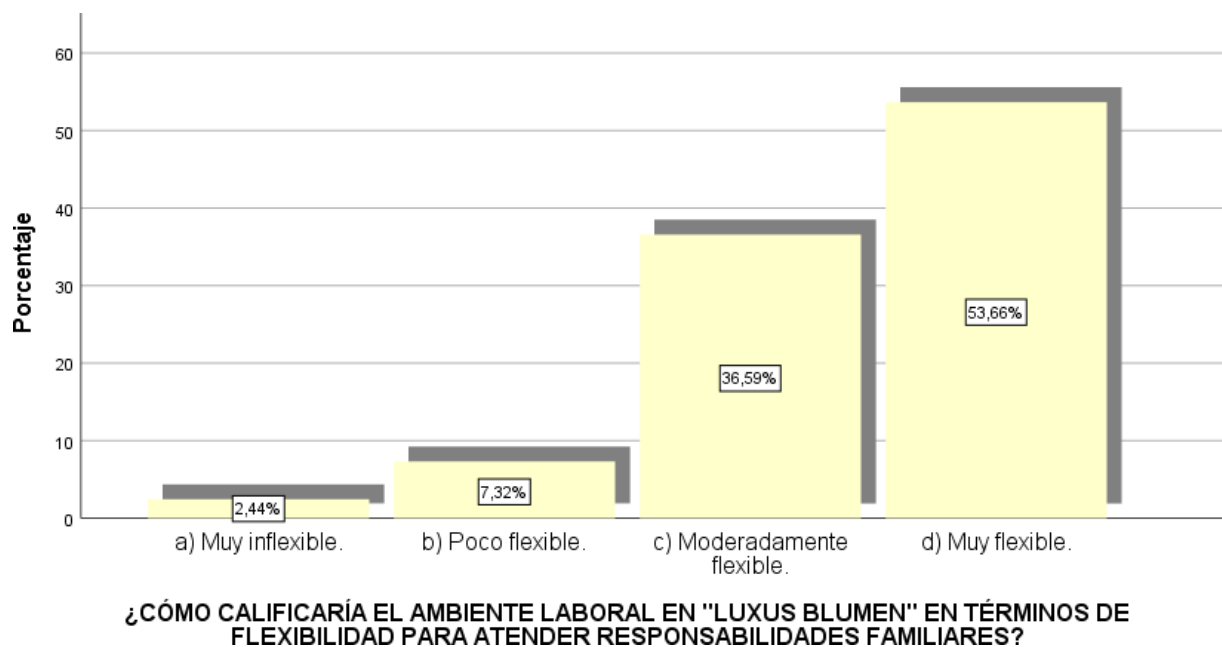
Flexibilidad Laboral en Luxus Blumen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Muy inflexible.	1	2,4	2,4
b) Poco flexible.	3	7,3	7,3
c) Moderadamente flexible.	15	36,6	36,6
d) Muy flexible.	22	53,7	53,7
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 10

Flexibilidad Laboral en Luxus Blumen



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.4.3. Análisis de resultados flexibilidad Laboral en Luxus Blumen

El análisis sobre la percepción del ambiente laboral en Luxus Blumen en términos de flexibilidad para atender responsabilidades familiares revela un panorama mixto, pero con una tendencia mayoritaria hacia opiniones favorables. En particular un 53.7% de las trabajadoras considera que el ambiente laboral es muy flexible, lo que indica que más de la mitad de las encuestadas encuentran un grado considerable de comprensión y adaptabilidad en las políticas de la empresa para atender responsabilidades familiares, dando como este resultado resalta un

esfuerzo positivo por parte de la empresa para fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, un aspecto fundamental en la mejora del bienestar de las trabajadoras. En este contexto según Rueda (2021) un ambiente laboral flexible es crucial para la conciliación entre trabajo y familia, ya que promueve un equilibrio que mejora la calidad de vida de las trabajadoras.

Un 36.6% de las encuestadas califica el ambiente como moderadamente flexible, lo que sugiere que, aunque existe cierto grado de adaptabilidad, aún hay áreas que podrían ser mejoradas para satisfacer completamente las necesidades de las trabajadoras. Desde esta perspectiva este porcentaje señala que, si bien la flexibilidad es reconocida, no es universal ni suficiente para todas las trabajadoras, lo que sugiere la necesidad de ajustar las políticas para que sean más inclusivas y efectivas.

Por otro lado, un pequeño porcentaje, correspondiente al 7.3%, señala que el ambiente laboral es poco flexible, mientras que un 2.4% lo califica como muy inflexible, en consecuencia, estas opiniones reflejan la experiencia de trabajadoras que enfrentan mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares debido a la falta de apoyo o políticas adecuadas. De este modo la existencia de estos puntos críticos muestra que, aunque la flexibilidad es un valor reconocido, no todas las trabajadoras tienen acceso equitativo a las ventajas que ello conlleva.

Estos resultados demuestran que, si bien *Luxus Blumen* ha implementado medidas que son percibidas como positivas por la mayoría de las trabajadoras, aún existen casos puntuales donde se identifican desafíos significativos. Como plantean Giddens et al., (2017) es fundamental que las organizaciones trabajen en asegurar que sus políticas de flexibilidad sean consistentes y accesibles para todas las empleadas, promoviendo así un ambiente laboral más equitativo e inclusivo. Además, como señalan Ortiz (2018) la consistencia en la aplicación de

políticas laborales flexibles es esencial para garantizar un equilibrio real entre las exigencias laborales y las necesidades familiares.

4.5. Crianza Infantil

En esta categoría, las preguntas de las encuestas se orientan a explorar las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras de la florícola Luxus Blumen en relación con la crianza de sus hijos, dentro del contexto de su trabajo y sus responsabilidades familiares. En este sentido se analizó cómo las trabajadoras perciben su capacidad para participar en la crianza de sus hijos, equilibrando sus roles como madres y empleadas.

El estudio abordó aspectos clave como el tiempo disponible para la crianza, las responsabilidades compartidas dentro del hogar, y el impacto que las condiciones laborales tienen en su capacidad para brindar cuidados adecuados a sus hijos. Además, se consideró la percepción de las trabajadoras sobre el apoyo que reciben de su entorno familiar y laboral, y cómo este apoyo influye en su bienestar emocional y en la calidad de su tiempo con los niños.

Este análisis busca resaltar los retos a los que se enfrentan las trabajadoras de *Luxus Blumen* en la crianza de sus hijos, y cómo sus condiciones laborales y familiares impactan en su experiencia como madres. La información obtenida permite identificar las áreas en las que se pueden generar cambios para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, contribuyendo así al bienestar integral de las trabajadoras y sus familias.

Tabla 11

Condiciones Laborales y Tiempo para la Crianza

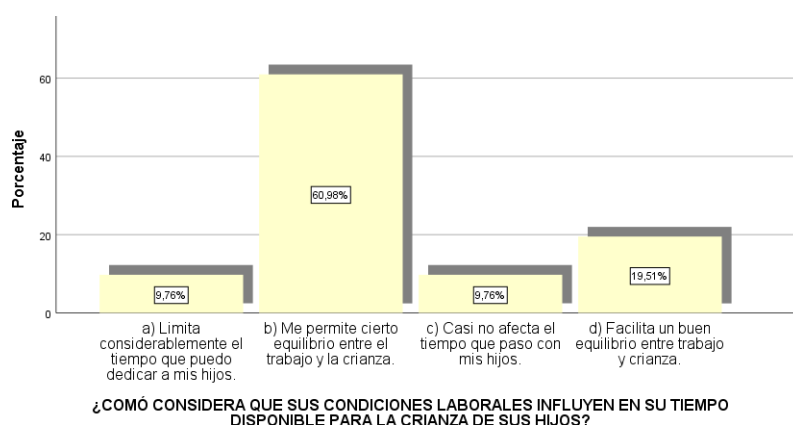
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Limita considerablemente el tiempo que puedo dedicar a mis hijos.	4	9,8	9,8

b) Me permite cierto equilibrio entre el trabajo y la crianza.	25	61,0	61,0
c) Casi no afecta el tiempo que paso con mis hijos.	4	9,8	9,8
d) Facilita un buen equilibrio entre trabajo y crianza.	8	19,5	19,5
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 11

Condiciones Laborales y Tiempo para la Crianza



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.5.1. Resultados Obtenidos condiciones Laborales y Tiempo para la Crianza

El análisis sobre cómo las condiciones laborales en Luxus Blumen influyen en el tiempo disponible para la crianza de los hijos muestra una tendencia predominantemente positiva, aunque con ciertas limitaciones en algunos casos. En particular el 61.0% de las trabajadoras considera que sus condiciones laborales les permiten cierto equilibrio entre el trabajo y la crianza. Este resultado indica que, aunque enfrentan desafíos en la conciliación de ambas responsabilidades, las condiciones laborales proporcionan un grado adecuado de flexibilidad que facilita el manejo de ambas tareas. En este contexto puede incluir la posibilidad de adaptar su jornada laboral o contar con ciertas políticas de apoyo que contribuyen a este equilibrio.

Un 19.5% opina que las condiciones laborales facilitan un buen equilibrio entre trabajo y crianza. En este sentido el grupo percibe que su entorno laboral les permite cumplir de manera más efectiva con sus responsabilidades tanto en el ámbito laboral como familiar, lo que se traduce en una experiencia laboral más satisfactoria en términos de conciliación.

Sin embargo, un 9.8% de las trabajadoras señala que sus condiciones laborales limitan considerablemente el tiempo que pueden dedicar a sus hijos. Este resultado refleja que, a pesar de las políticas de la empresa, hay áreas o puestos específicos dentro de la organización donde las jornadas laborales más largas o los horarios rígidos pueden representar un obstáculo significativo para pasar tiempo de calidad con los hijos. Por otro lado, el 9.8% de las trabajadoras indica que sus condiciones laborales casi no afectan el tiempo que pasan con sus hijos, lo que sugiere que, en ciertos casos, las trabajadoras llegan a tener una mayor flexibilidad, lo que les permite mantener un equilibrio adecuado sin mayores dificultades.

La mayoría de las trabajadoras considera que las condiciones laborales les permiten cierto grado de equilibrio, hay una proporción significativa que experimenta limitaciones en cuanto al tiempo disponible para la crianza. Por esta razón esto subraya la necesidad de continuar evaluando y ajustando las políticas laborales para apoyar a las trabajadoras en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares, promoviendo así un entorno más equitativo y flexible.

Tabla 12

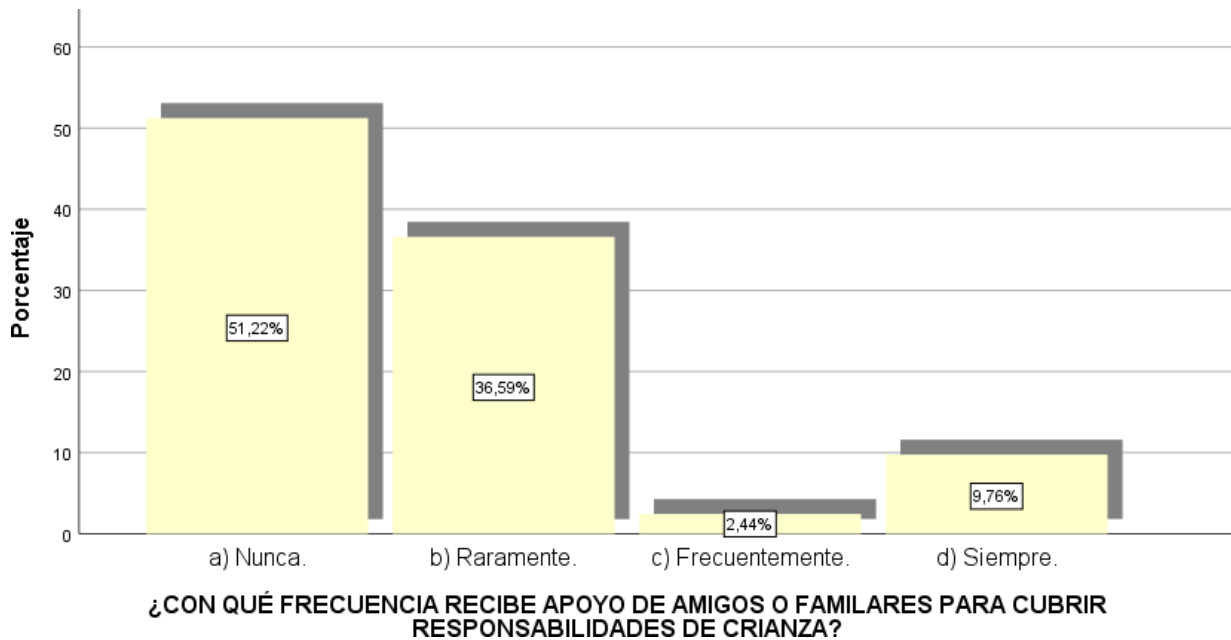
Apoyo Familiar y Social en la Crianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Nunca.	21	51,2	51,2
b) Raramente.	15	36,6	36,6
c) Frecuentemente.	1	2,4	2,4
d) Siempre.	4	9,8	9,8
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 12

Apoyo Familiar y Social en la Crianza



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

4.5.2. Análisis de resultados apoyo Familiar y Social en la Crianza

El análisis sobre la frecuencia con la que las trabajadoras de *Luxus Blumen* reciben apoyo de amigos o familiares para cubrir las responsabilidades de crianza revela una distribución desigual en cuanto al apoyo recibido, lo que resalta la dependencia de redes externas para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. En particular el 51.2% de las trabajadoras señala que nunca reciben apoyo de amigos o familiares para cubrir responsabilidades de crianza. Este dato destaca que más de la mitad de las trabajadoras carece de una red de apoyo establecida, lo que podría incrementar la carga sobre ellas para equilibrar sus tareas laborales y familiares.

Un 36.6% indica que recibe apoyo de manera rara, lo que sugiere que, aunque en algunas ocasiones cuentan con ayuda, no es suficiente ni constante para facilitar una conciliación efectiva entre el trabajo y la crianza. En este sentido este apoyo ocasional no llega a ser suficiente para reducir significativamente las tensiones entre ambas responsabilidades.

Por otro lado, solo un 2.4% de las trabajadoras señala que recibe apoyo de manera frecuente, lo que sugiere que este grupo tiene un acceso más regular a redes de apoyo externas, lo que permite aliviar la carga de las responsabilidades de crianza. El 9.8% afirma que recibe apoyo de manera siempre, lo que indica que este pequeño grupo cuenta con una red sólida de apoyo constante, lo que mejorara su bienestar general y facilitar el equilibrio entre las distintas esferas de su vida. En general, los resultados reflejan que la mayoría de las trabajadoras de *Luxus Blumen* enfrenta limitaciones significativas en cuanto a las redes de apoyo externas, lo que resalta la importancia de promover políticas que no solo fomenten un entorno laboral flexible, sino también la integración de sistemas de apoyo familiar o comunitario para ayudar en la crianza.

Tabla 13

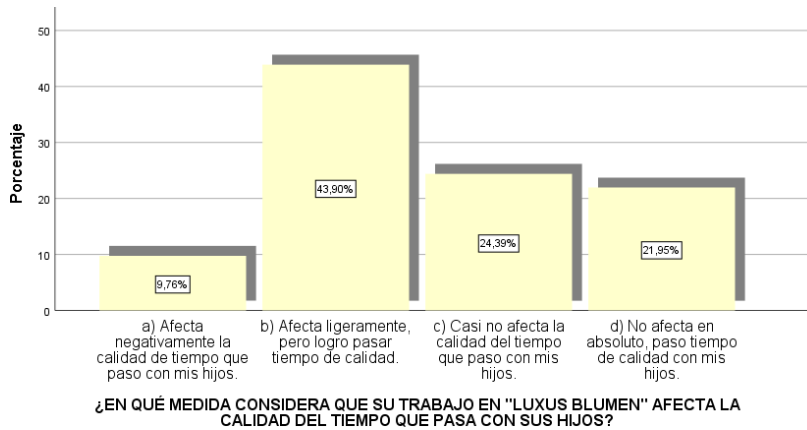
Impacto del Trabajo en la Calidad del Tiempo Familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Afecta negativamente la calidad de tiempo que paso con mis hijos.	4	9,8	9,8
b) Afecta ligeramente, pero logro pasar tiempo de calidad.	18	43,9	43,9
c) Casi no afecta la calidad del tiempo que paso con mis hijos.	10	24,4	24,4
d) No afecta en absoluto, paso tiempo de calidad con mis hijos.	9	22,0	22,0
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

Figura 13

Impacto del Trabajo en la Calidad del Tiempo Familiar



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.5.3. Análisis de resultados impacto del trabajo en la calidad del tiempo familiar:

El análisis sobre cómo el trabajo en Luxus Blumen afecta la calidad del tiempo que las trabajadoras pasan con sus hijos muestra diversas percepciones de las trabajadoras, lo que refleja la compleja interacción entre las exigencias laborales y las responsabilidades familiares. En primer lugar, un 9.8% de las trabajadoras considera que su trabajo afecta negativamente la calidad de tiempo que pasa con sus hijos. Esto indica que el porcentaje pequeño da a conocer que, para algunas trabajadoras, las condiciones laborales dificultan significativamente la posibilidad de disfrutar de un tiempo de calidad con sus hijos, posiblemente debido a largas jornadas laborales, trabajo en turnos o la falta de flexibilidad.

El 43.9% de las trabajadoras menciona que su trabajo afecta ligeramente, pero logra pasar tiempo de calidad con sus hijos. Esto indica que, aunque el trabajo tiene un impacto en la cantidad de tiempo disponible para la crianza, la mayoría de las trabajadoras aún logran tener interacciones positivas y satisfactorias con sus hijos, aunque con limitaciones en términos de tiempo.

Un 24.4% de las trabajadoras cree que casi no afecta la calidad del tiempo que pasa con sus hijos. Esto refleja que, a pesar de las demandas laborales, algunas trabajadoras han logrado organizar su tiempo de manera que el trabajo no interfiera gravemente con la calidad de sus interacciones familiares. El 22.0% de las trabajadoras afirma que su trabajo no afecta en absoluto la calidad del tiempo que pasa con sus hijos, lo que sugiere que este grupo ha encontrado un buen equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares, tal vez gracias a la flexibilidad laboral o a un apoyo familiar sólido.

En conjunto, estos resultados destacan que, aunque muchas trabajadoras logran pasar tiempo de calidad con sus hijos, las condiciones laborales en *Luxus Blumen* siguen teniendo un impacto significativo en la capacidad de las trabajadoras para equilibrar ambas esferas de su vida. Esto subraya la necesidad de políticas laborales más flexibles y de apoyo adicional para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y sus hijos.

Tabla 14

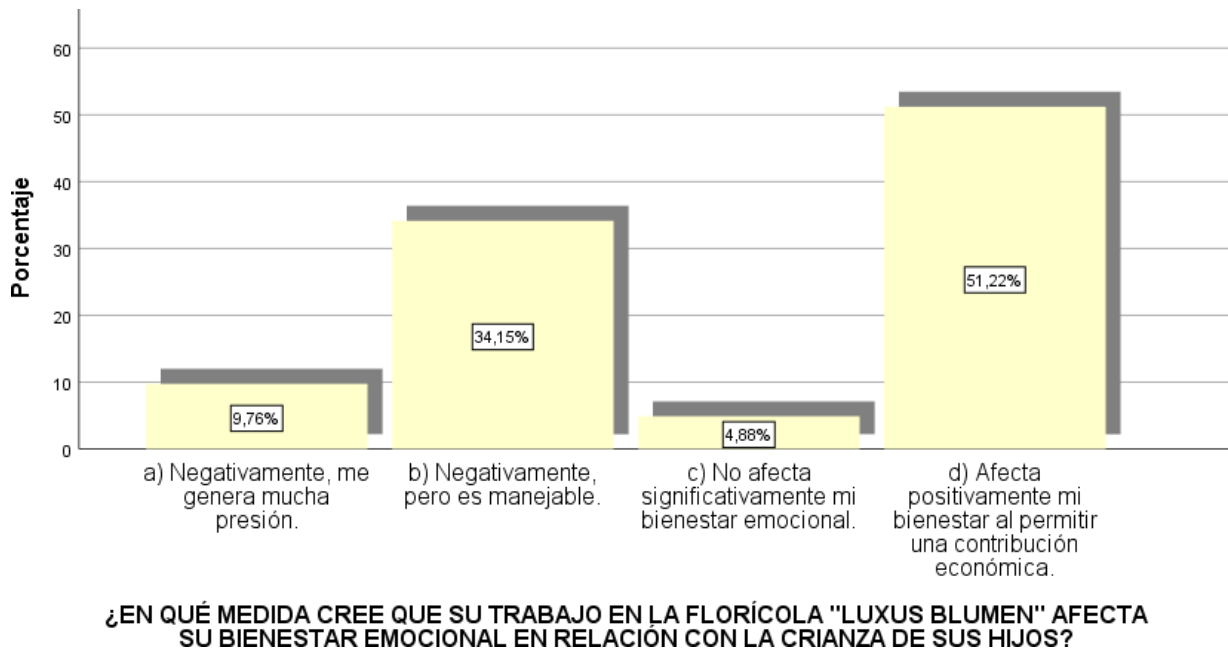
Impacto Emocional del Trabajo en la Crianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Negativamente, me genera mucha presión.	4	9,8	9,8
b) Negativamente, pero es manejable.	14	34,1	34,1
c) No afecta significativamente mi bienestar emocional.	2	4,9	4,9
d) Afecta positivamente mi bienestar al permitir una contribución económica.	21	51,2	51,2
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de *Luxus Blumen*, 2024.

Figura 14

Impacto Emocional del Trabajo en la Crianza



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.5.4. Resultados obtenidos Impacto Emocional del Trabajo en la Crianza

El análisis sobre cómo el trabajo en Luxus Blumen afecta el bienestar emocional de las trabajadoras en relación con la crianza de sus hijos revela una variedad de experiencias, reflejando tanto la presión como los beneficios asociados con su empleo. En primer lugar, un 9.8% de las trabajadoras indica que su trabajo en la florícola afecta negativamente su bienestar emocional, generándoles mucha presión. Por ello, este grupo de trabajadoras probablemente experimenta altos niveles de estrés debido a las exigencias laborales que interfieren con sus responsabilidades de crianza, afectando su salud emocional y su capacidad para gestionar ambas esferas de manera equilibrada.

El 34.1% de las trabajadoras cree que el trabajo afecta negativamente, pero es manejable. Asimismo, las condiciones laborales son desafiantes, las trabajadoras han desarrollado mecanismos para lidiar con el estrés y mantener un cierto equilibrio emocional, aunque el impacto en su bienestar sigue siendo significativo. Por consiguiente un 4.9%

menciona que el trabajo no afecta significativamente su bienestar emocional, lo que indica que estas trabajadoras logran mantener un buen equilibrio emocional entre su trabajo y la crianza, tal vez gracias a su capacidad de organización o el apoyo social y familiar que reciben.

El 51.2% de las trabajadoras afirma que su trabajo afecta positivamente su bienestar emocional, ya que les permite una contribución económica significativa, sin embargo este grupo considera que los ingresos generados por su trabajo en Luxus Blumen tienen un impacto positivo en su estabilidad financiera, lo cual permite contribuir a una mayor tranquilidad emocional al saber que pueden cubrir las necesidades de sus hijos.

En general, los resultados muestran que, aunque muchas trabajadoras experimentan cierta presión y estrés debido a la dualidad de responsabilidades, la mayoría reconoce el valor de su empleo como un medio para mejorar su bienestar económico. No obstante, se destaca la importancia de implementar políticas laborales que minimicen la presión y brinden más apoyo emocional para mejorar el bienestar integral de las trabajadoras en su rol como madres.

4.6. Rol de género y división de trabajo

En esta categoría, se analizó cómo las trabajadoras de Luxus Blumen perciben la influencia de los roles de género en la distribución de las responsabilidades familiares, particularmente en relación con la crianza de sus hijos. Según Newman et al., (2001) las expectativas de género influyen en las actividades domésticas y en la crianza, asignando a las mujeres el rol principal como cuidadoras, a pesar de su colaboración en el mercado laboral.

El estudio reveló que un 51,2% de las trabajadoras asume principalmente la educación de sus hijos, mientras que un 43,9% comparte estas responsabilidades con otros miembros de la familia. Estos resultados reflejan cómo las expectativas tradicionales continúan pesando sobre las mujeres, limitando la distribución equitativa de las tareas de cuidado (Vaca, 2019).

Sin embargo, un 48,8% de las trabajadoras reporta una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares, lo que sugiere que en algunos hogares las expectativas de

género están cambiando. A pesar de esto, persisten desafíos relacionados con los estereotipos de género, que afecta tanto el bienestar emocional de las trabajadoras como la conciliación de sus roles laborales y familiares.

En general, aunque algunas trabajadoras perciben avances hacia una distribución más equitativa, los roles de género siguen influyendo de manera significativa en la organización de las responsabilidades familiares, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan una mayor igualdad en este ámbito.

Tabla 15

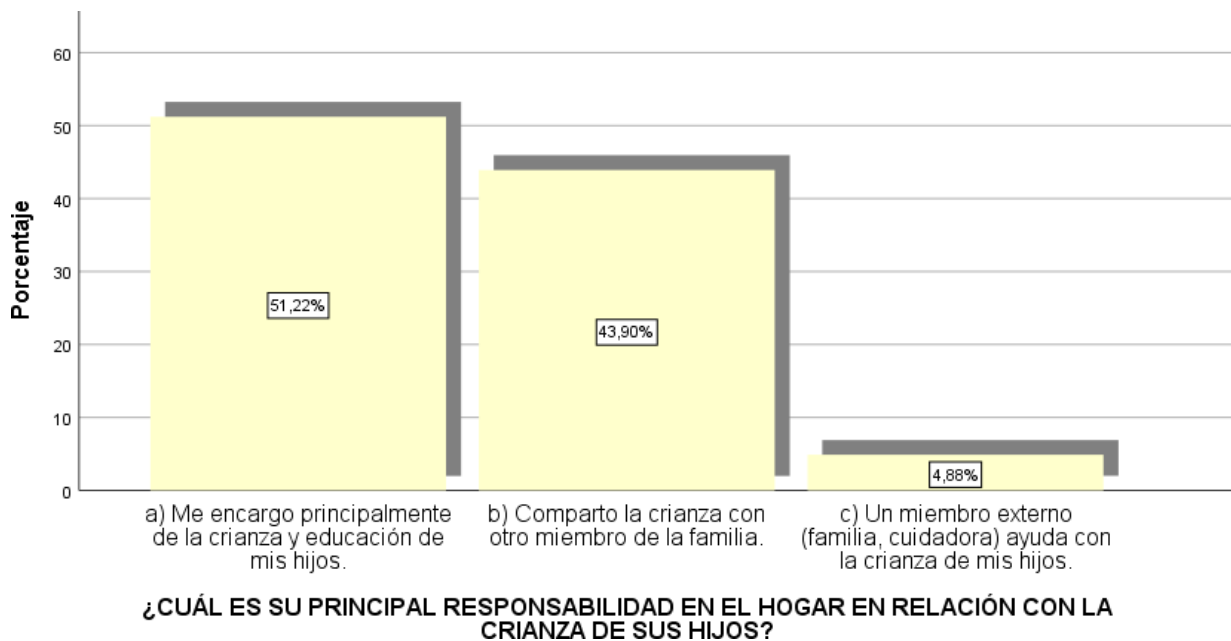
Responsabilidad Principal en la Crianza Infantil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Me encargo principalmente de la crianza y educación de mis hijos.	21	51,2	51,2
b) Comparto la crianza con otro miembro de la familia.	18	43,9	43,9
c) Un miembro externo (familia, cuidadora) ayuda con la crianza de mis hijos.	2	4,9	4,9
Total	41	100,0	100,0
a) Me encargo principalmente de la crianza y educación de mis hijos.	21	51,2	51,2

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 15

Responsabilidad Principal en la Crianza Infantil



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.6.1. Análisis de resultados Responsabilidad Principal en la Crianza Infantil

El análisis sobre la distribución de las responsabilidades familiares en relación con la crianza de los hijos muestra una clara predominancia de las trabajadoras en la gestión de la crianza, aunque también se observa una cierta corresponsabilidad familiar.

Un 51.2% de las trabajadoras indica que se encargan principalmente de la crianza y educación de sus hijos. No obstante, este dato refleja que más de la mitad de las trabajadoras asumen la principal responsabilidad en el hogar, lo que refuerza los roles de género tradicionales en los que las mujeres suelen ser las encargadas de las labores de cuidado infantil, aun cuando también tienen que desempeñar roles laborales.

El 43.9% de las trabajadoras menciona que comparten la crianza con otro miembro de la familia, lo que indica que existe un cierto grado de corresponsabilidad en las tareas del hogar. Esto sugiere una mayor distribución de las responsabilidades familiares, aunque no llega a ser equitativa en todos los casos, sin embargo solo un 4.9% de las trabajadoras señala que un miembro externo (familia, cuidadora) ayuda con la crianza de sus hijos, lo que sugiere que, en

una minoría de casos, las trabajadoras reciben apoyo de personas fuera del núcleo familiar inmediato para manejar las responsabilidades de crianza.

En general, los resultados muestran que, aunque algunas trabajadoras comparten las responsabilidades de crianza con otros miembros de la familia, la mayoría sigue asumiendo la principal carga de cuidado, lo que refuerza la necesidad de promulgar una distribución más igualitaria en base a las responsabilidades entre las actividades familiares y laborales.

Tabla 16

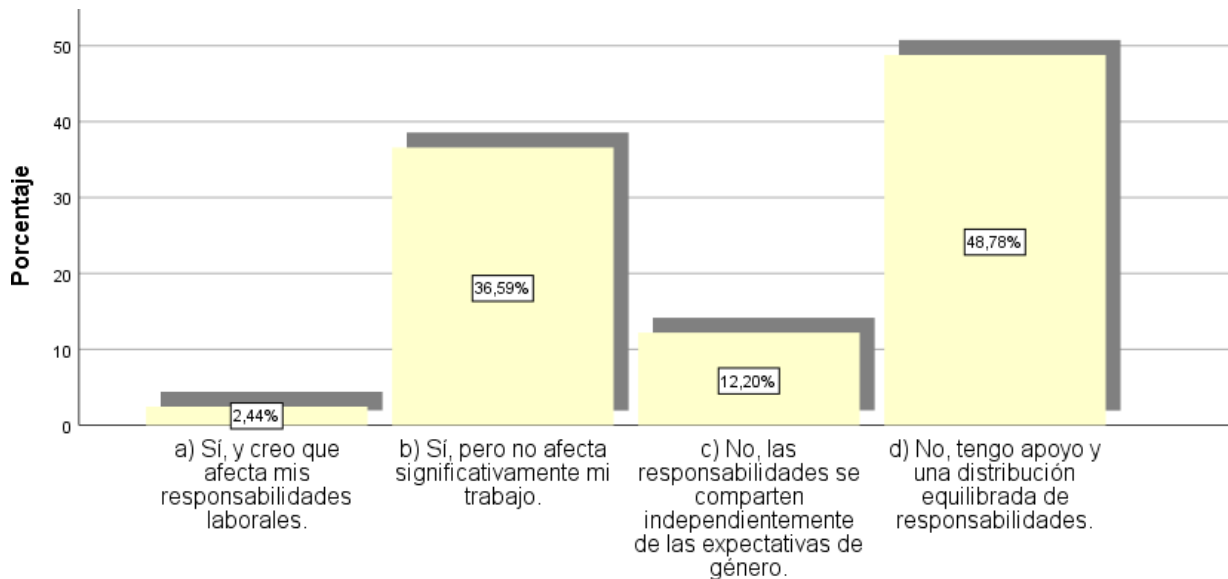
Influencia de las Expectativas de Género en la Organización Familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
a) Sí, y creo que afecta mis responsabilidades laborales.	1	2,4	2,4
b) Sí, pero no afecta significativamente mi trabajo.	15	36,6	36,6
c) No, las responsabilidades se comparten independientemente de las expectativas de género.	5	12,2	12,2
d) No, tengo apoyo y una distribución equilibrada de responsabilidades.	20	48,8	48,8
Total	41	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 16

Influencia de las Expectativas de Género en la Organización Familiar



¿CONSIDERA QUE LAS EXPECTATIVAS DE GÉNERO INFLUYEN EN LA FORMA EN QUE SE ORGANIZAN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN SU HOGAR?

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Análisis de resultados Influencia de las Expectativas de Género en la Organización

Familiar

El análisis sobre cómo las expectativas de género influyen en la organización de las responsabilidades familiares revela una visión compleja y variada en la percepción de las trabajadoras. En primero lugar, un 48.8% de las trabajadoras señala que no perciben influencias de las expectativas de género en la distribución de responsabilidades en el hogar, ya que consideran que tienen apoyo y una distribución equilibrada de responsabilidades. De este modo se especifica que algunas trabajadoras creen que la organización de las tareas familiares se da de forma equitativa, independientemente de los estereotipos de género, lo que refleja una mayor corresponsabilidad en el hogar.

El 36.6% afirma que las expectativas de género sí influyen en la organización de las responsabilidades familiares, pero no consideran que afecten significativamente su trabajo. Esto indica que, aunque perciben una influencia las funciones tradicionales en base al género

en tareas domésticas, no consideran que esto tenga un impacto directo sobre sus responsabilidades laborales.

Solo el 12.2% de las trabajadoras opina que las responsabilidades se comparten independientemente de las expectativas de género, lo que sugiere que un pequeño grupo no ve una relación directa entre los estereotipos de género y la distribución de tareas familiares.

Por último, un 2.4% de las trabajadoras considera que las expectativas de género sí influyen en la organización de las responsabilidades familiares, y que esto afecta sus responsabilidades laborales, reflejando una carga adicional que repercute en su rendimiento o bienestar en el trabajo.

En conjunto, estos resultados muestran que, aunque muchas trabajadoras perciben una distribución equitativa en sus hogares, una proporción significativa aún experimenta la influencia de los estereotipos de género en la asignación de responsabilidades familiares.

Tabla 17

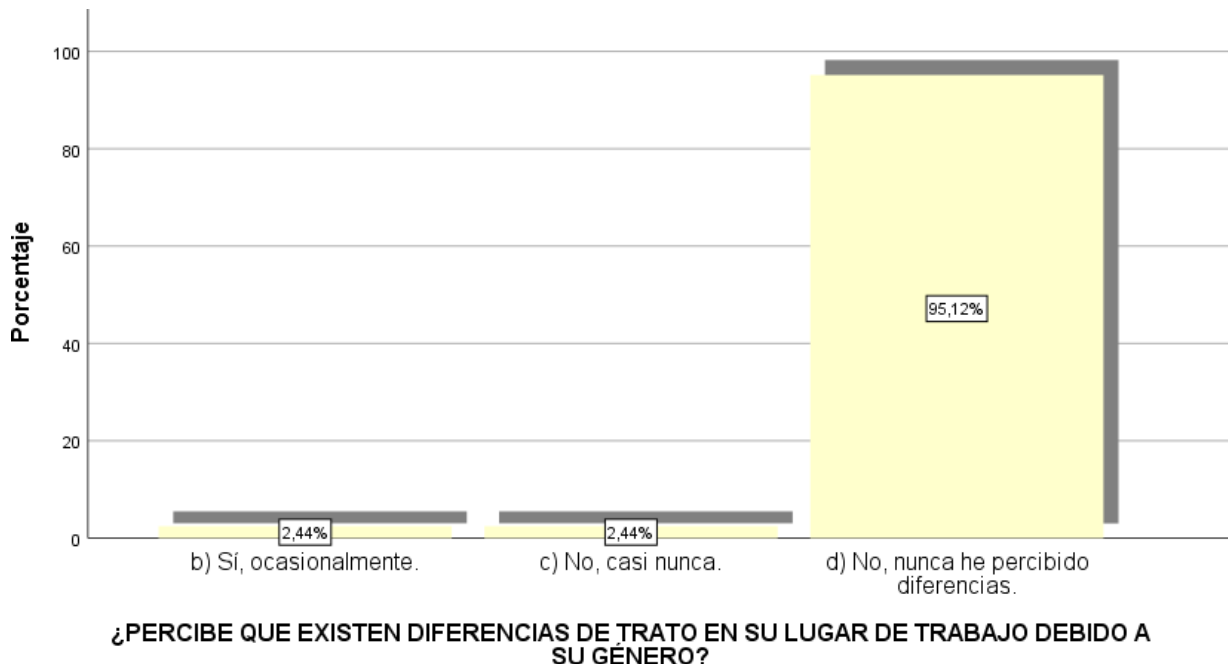
Diferencias de Trato por Género en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
b) Sí, ocasionalmente.	1	2,4	2,4	2,4
c) No, casi nunca.	1	2,4	2,4	4,9
d) No, nunca he percibido diferencias.	39	95,1	95,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	
b) Sí, ocasionalmente.	1	2,4	2,4	2,4

Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Figura 17

Diferencias de Trato por Género en el Trabajo



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Análisis de los resultados Diferencias de Trato por Género en el Trabajo

El análisis sobre la percepción de diferencias de trato en el lugar de trabajo debido al género muestra una gran mayoría de trabajadoras que no perciben desigualdades relacionadas con su género. El 95.1% de las trabajadoras señala que nunca han percibido diferencias de trato en su lugar de trabajo debido a su género, lo que sugiere que, en general, no sienten que existan discriminaciones o desigualdades de género en su entorno laboral.

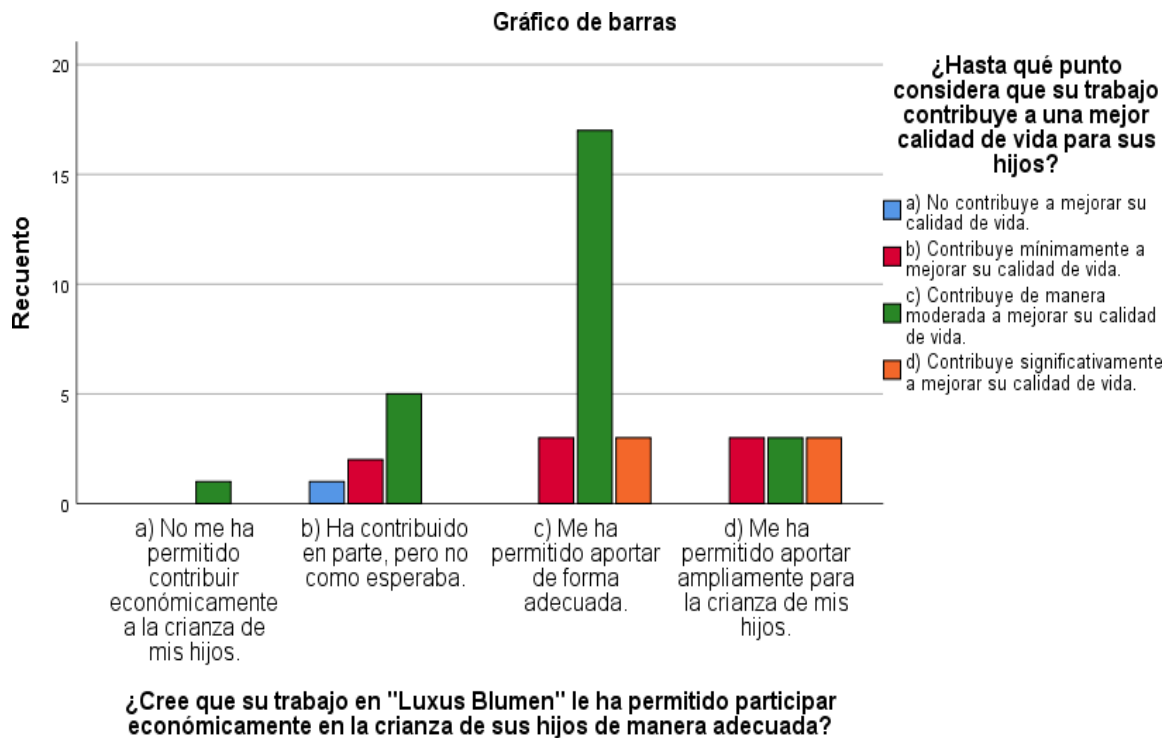
Solo el 2.4% de las trabajadoras indica que ocasionalmente perciben diferencias de trato debido a su género, lo que indica casos aislados de trato desigual o comportamientos discriminatorios en momentos específicos. Por otro lado, el 2.4% menciona que casi nunca perciben diferencias, lo que también refleja que, aunque se reconoce la posibilidad de desigualdad, no es algo frecuente o significativo en su experiencia laboral.

Los resultados indican que la gran mayoría de las trabajadoras de Luxus Blumen no perciben diferencias de trato debido a su género en el ámbito laboral, lo que podría reflejar un

ambiente relativamente inclusivo o la ausencia de políticas de igualdad de género explícitas en la organización.

Figura 18

Análisis del impacto económico del empleo en “Luxus Blumen” en la crianza infantil



Nota: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.6.4 Análisis del cruce de variables entre ingresos económicos femeninos y el impacto económico en la crianza.

La figura refleja diversas perspectivas sobre el impacto del empleo en “Luxus Blumen” en la crianza y la calidad de vida de los hijos. El 41,46% de las trabajadoras afirma que su trabajo les ha permitido contribuir adecuadamente, aunque con diferencias en el nivel de mejora que perciben en la calidad de vida de sus hijos, además el 22% considera que ha podido contribuir ampliamente, lo que sugiere que algunas trabajadoras han encontrado estabilidad económica a través de su empleo, sin embargo dentro de estos grupos todavía existen diferencias en la valoración de la calidad de vida de sus hijos, lo que puede indicar que los factores como el

acceso a prestaciones o el nivel salarial juega un papel clave en la satisfacción con la situación económica.

El 19.52% de las trabajadoras afirma que su empleo ha contribuido en parte, pero no tanto como esperaba lo que indica que los ingresos obtenidos no son suficientes para cubrir todas las necesidades económicas de sus hijos. Del mismo modo esta situación está relacionada con salarios bajos o dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Del mismo modo esta situación está relacionada con salarios bajos o dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, por otro lado el 2.44% afirma que su trabajo no le ha permitido contribuir económicamente a la crianza de sus hijos lo que sugiere condiciones laborales precarias o ingresos de insuficientes, aunque la mayoría ve su empleo como una fuente de estabilidad económica persisten, desafíos que limitan la capacidad de muchas mujeres trabajadoras para brindar un mayor bienestar a la familia.

4.7. Capítulo Análisis de Resultados: Encuesta

Este capítulo presenta el análisis de las entrevistas realizadas a tres trabajadoras de la florícola *Luxus Blumen*, quienes compartieron sus experiencias sobre la crianza de sus hijos y el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Por otro lado los resultados se organizan en categorías clave que reflejan sus vivencias.

Las entrevistas, realizadas con un enfoque semiestructurado, recopilaron las historias de vida de mujeres con diferentes contextos familiares y laborales. A pesar de que una de ellas es una madre casada que comparte algunas tareas de crianza con su pareja, pero enfrenta dificultades para equilibrar el tiempo entre el hogar y el trabajo, otra es una madre soltera que asume sola la crianza y manutención de sus hijos, lo que aumenta la presión para manejar sus múltiples roles y la tercera es también madre soltera, aunque cuenta con el apoyo económico de su pareja, y enfrenta los retos de equilibrar un cargo administrativo exigente con las responsabilidades familiares.

El análisis examina cómo estas trabajadoras perciben el impacto de su entorno laboral y personal en la crianza de sus hijos. Por lo tanto, se abordan aspectos como la jornada laboral, los beneficios ofrecidos por la empresa, el ambiente de trabajo y el apoyo familiar o comunitario. También se analizan los retos derivados de los roles de género y las expectativas sociales, identificando cómo las condiciones laborales afectan su bienestar emocional y su capacidad para brindar tiempo y cuidado de calidad a sus hijos.

Estas entrevistas destacan las vivencias de estas mujeres, mostrando la diversidad de experiencias dentro de un mismo lugar de trabajo. Además, sirve como base para reflexionar sobre cómo la florícola podría mejorar sus políticas para promover un equilibrio más adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares de sus empleadas.

Tabla 19

Información de una madre de la administración

Entrevistado	Crianza infantil
 <p>Lilian Mireya Reina Pulles nació el 3 de octubre de 1980. Estudió Administración y Gestión de Empresas Turísticas en la UTE, donde completó el cuarto semestre, aunque no llegó a titularse. Con una sólida trayectoria en ventas, actualmente se desempeña como jefe de Ventas, un puesto que</p>	<p>Reina Pulles Lilian Mireya trabaja en el área de administración de "Luxus Blumen", específicamente en ventas. Es madre soltera y cuenta con el apoyo económico de su expareja, quien tiene un empleo estable y contribuye de manera significativa al bienestar financiero de su hija. Este respaldo, junto con su salario, le permite garantizar estabilidad económica y cubrir las necesidades básicas y adicionales de su hija, como educación, alimentación, vivienda y actividades recreativas.</p> <p>Reina menciona que su salario, combinado con el apoyo económico de su expareja, le ha permitido no realizar cambios sustanciales en su rol en el hogar. Puede dedicar tiempo de calidad a su hija sin que sus responsabilidades laborales interfieran en ello. Además, destaca que su trabajo le ha dado la estabilidad necesaria para tomar decisiones importantes en temas como la salud y la educación de su hija.</p> <p>A pesar de las características propias de la industria florícola, como la falta de feriados en fechas habituales debido a la naturaleza perecible de los productos, Reina señala que su jornada laboral está</p>

refleja su habilidad para liderar y gestionar equipos, además de su conocimiento en el ámbito empresarial.

equilibrada y organizada. Este equilibrio es posible también gracias a una persona que le asiste con las tareas domésticas, permitiéndole enfocarse plenamente en su hija al regresar a casa.


Reina reflexiona sobre cómo su ejemplo influye en la percepción que tiene su hija de los roles familiares y laborales. Considera que le transmite la capacidad de cumplir múltiples funciones sin limitarse a un único rol. Destaca que, aunque no ha enfrentado desigualdades de género en su trabajo actual, en otros espacios laborales sí ha percibido estas dinámicas. Además, reconoce que, en situaciones de divorcio, la carga emocional y de crianza recae principalmente en la madre, lo que refleja una inequidad persistente en las responsabilidades familiares.

En general, Reina muestra una capacidad notable para manejar los desafíos que implica equilibrar su vida laboral y familiar. La estabilidad económica que ha logrado y el apoyo con el que cuenta le permiten garantizar el bienestar de su hija, mientras desempeña su rol profesional con éxito.

Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Tabla 20

Información de una madre casada

Entrevistado	Crianza infantil
	<p>Perugachi Perugachi María Celiana trabaja en el área de cultivo de "Luxus Blumen". Es madre de familia y, aunque su salario básico no es suficiente para cubrir todas las necesidades de sus hijos, cuenta con el apoyo económico de su esposo, quien también tiene un empleo estable. Juntos logran cubrir las necesidades fundamentales de la familia, como educación, alimentación, y vivienda, a pesar de que ciertas actividades recreativas o gastos adicionales deben ajustarse debido a los límites del salario.</p> <p>Perugachi menciona que, aunque su trabajo no le permite cubrir todas las necesidades sin dificultades, el apoyo de su esposo le permite mantener un equilibrio en el hogar. A pesar de las exigencias del trabajo, destaca que la</p>

organización entre ambos les permite cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales sin afectar la estabilidad de sus hijos.

La jornada laboral de Perugachi es desafiante, ya que trabaja de lunes a sábado, lo que limita el tiempo para actividades recreativas con sus hijos durante la semana. Sin embargo, se asegura de aprovechar al máximo los domingos para estar con ellos y disfrutar de tiempo en familia. También, su esposo la apoya en las tareas domésticas, lo que le permite dedicarles más tiempo a sus hijos y evitar que sus responsabilidades laborales interfieran en su vida familiar.

En cuanto a los roles familiares y laborales, Perugachi reflexiona sobre cómo su trabajo influye en la percepción de sus hijos. Les enseña la importancia de la responsabilidad, tanto en el trabajo como en la familia, y trata de darles el ejemplo de que las mujeres también pueden cumplir múltiples roles sin limitarse a uno solo. A pesar de las dificultades propias de la jornada laboral en la florícola, considera que su entorno laboral le ha permitido adaptarse y mantener un equilibrio razonable.

Perugachi no ha percibido desigualdades de género en su lugar de trabajo, pero reconoce que, en otros contextos, las mujeres enfrentan cargas mayores en las tareas domésticas. También, menciona que, en casos como el suyo, las mujeres suelen asumir la mayor parte de la carga emocional y de crianza de los hijos, lo que refleja la inequidad persistente en las responsabilidades familiares.

En general, Perugachi muestra una capacidad admirable para manejar los desafíos de equilibrar su vida laboral y familiar. Gracias al apoyo de su esposo y a su propia organización, ha logrado garantizar el bienestar de sus hijos

mientras desempeña con éxito su rol en "Luxus Blumen"

Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

Tabla 21

Información de una madre soltera

Entrevistado	Crianza infantil
<div data-bbox="258 651 699 1093" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="400 1144 555 1180">Anónimo 1</p>	<p data-bbox="772 595 1318 1032">La trabajadora del área de cultivo de "Luxus Blumen" es madre soltera de dos hijos. Aunque su salario no cubre todas las necesidades básicas de la familia, logra equilibrar las responsabilidades laborales y familiares gracias a su red de apoyo, especialmente su familia. Su hermana y sobrinos le brindan apoyo en el cuidado de sus hijos, como el retiro de su hijo menor de la escuela, lo que le permite cumplir con sus tareas en el trabajo y estar presente en la vida de sus hijos.</p> <p data-bbox="772 1059 1318 1570">A pesar de los desafíos económicos, menciona que su salario es suficiente para la crianza y educación de sus hijos, aunque a veces debe hacer ajustes en los gastos adicionales, como los medicamentos cuando sus hijos se enferman. La flexibilidad de su supervisora en el trabajo también ha sido un factor clave para equilibrar las demandas laborales con sus responsabilidades familiares. Si bien no puede cubrir todas las necesidades sin dificultad, el apoyo de su familia y su capacidad para organizarse le permite mantener un equilibrio en el hogar.</p> <p data-bbox="772 1597 1318 1948">El tiempo que pasa con sus hijos no se ve significativamente afectado por su jornada laboral, ya que, aunque trabaja de lunes a sábado, aprovecha los domingos para pasar tiempo de calidad con ellos. Además, su hijo mayor la ayuda en las tareas domésticas, lo que facilita la distribución de responsabilidades en el hogar. A pesar del cansancio que a veces le genera el trabajo, se esfuerza por estar</p>

presente y apoyar a sus hijos en sus estudios y actividades.

En cuanto a los roles familiares y laborales, reflexiona sobre cómo su trabajo ha influido en la percepción de sus hijos. Ella enseña la importancia de la responsabilidad en el trabajo y en la familia, y busca darles el ejemplo de que tanto hombres como mujeres pueden cumplir múltiples roles. A pesar de los desafíos, considera que su trabajo en "Luxus Blumen" le ha permitido adaptarse y equilibrar su vida laboral y familiar de una manera razonable.

No ha experimentado desigualdad de género en su lugar de trabajo, pero sí es consciente de que, en muchas ocasiones, las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades domésticas y emocionales en el hogar, lo que refleja una inequidad en las tareas de crianza. Sin embargo, se siente apoyada en su entorno laboral y en su hogar, lo que le permite mantener un equilibrio adecuado.

Demuestra una gran capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Gracias al apoyo de su familia y a su capacidad de organización, logra garantizar el bienestar de sus hijos mientras desempeña su labor en "Luxus Blumen".

Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a las trabajadoras de Luxus Blumen, 2024.

4.7.1. Análisis de resultados de la categoría participación económica de las mujeres

El análisis de la participación económica de las mujeres en el contexto de sus hogares, basado en los testimonios de Reina Pulles, María Celiana Perugachi y Anónima 1, muestra cómo el trabajo remunerado influye directamente en el bienestar de sus familias. Reina destaca que su salario en Luxus Blumen le permite cubrir necesidades básicas como educación, vivienda, alimentación y vestimenta, garantizando una estabilidad económica que facilita también la planificación de actividades recreativas y ahorros: *“Mi salario actual en 'Luxus Blumen' es*

muy bueno y me permite cubrir de manera completa y adecuada las necesidades básicas de mis hijos” (Mireya, R. comunicación personal, 29 de noviembre de 2024).

Desde la perspectiva funcionalista, esta contribución asegura el cumplimiento de la función económica de la familia, pero la teoría feminista advierte que este rol no elimina las desigualdades inherentes al sistema laboral y doméstico, evidenciadas en la persistente división sexual del trabajo.

A pesar del apoyo económico que Reina recibe de su exesposo, quien asume parte de las responsabilidades financieras, ella continúa siendo la principal responsable de las decisiones relacionadas con la crianza, mostrando cómo la economía del cuidado sigue recayendo desproporcionadamente en las mujeres. Esto se refleja también en el testimonio de Anónima 1, quien señala que, a pesar de contribuir al hogar económicamente, sus responsabilidades domésticas no han cambiado: *“Desde que comencé a trabajar en 'Luxus Blumen', mis responsabilidades en el hogar no han cambiado, siguen siendo las mismas. Aunque trabajo fuera, sigo haciéndome cargo de todo en casa, como la comida, la limpieza y cuidar de mis hijos. No ha habido ningún cambio en mis tareas, todo sigue igual”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Por ello la teoría simbólico-interaccionista explica que estas dinámicas son resultado de normas sociales persistentes, mientras que la perspectiva feminista subraya la necesidad de transformar estas expectativas para lograr una distribución más equitativa.

La señora, Perugachi evidencia las limitaciones salariales de su empleo al señalar que, aunque su ingreso contribuye a la estabilidad del hogar, no siempre es suficiente para cubrir gastos adicionales como actividades recreativas o extraescolares: *“El salario que recibo de 'Luxus Blumen' no es suficiente para cubrir todas las necesidades de mis hijos sin dificultades”* (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Sin embargo, este comentario resalta las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en sectores laborales de bajos

ingresos, alineándose con los argumentos feministas que critican la desvalorización del trabajo femenino.

A pesar de estas dificultades, tanto Reina como Perugachi priorizan la educación y salud de sus hijos, asegurando su bienestar a través de sus ingresos y beneficios laborales. De este modo el impacto positivo del seguro médico, mencionado por Perugachi, y la flexibilidad laboral, destacada por Reina, reflejan la importancia de las condiciones laborales que apoyan a las madres trabajadoras. Sin embargo, relación entre trabajo y familia sigue dependiendo en gran medida de los esfuerzos individuales de las mujeres, lo que evidencia una falta de políticas estructurales que promuevan la equidad.

Los testimonios de estas trabajadoras muestran cómo su participación económica no solo sostiene a sus familias, sino que también enfrenta barreras significativas derivadas de las desigualdades de género. Por lo tanto, las teorías sociológicas explican este fenómeno al revelar cómo las mujeres asumen roles económicos y de cuidado sin un apoyo proporcional de las estructuras laborales o sociales. La economía del cuidado, la división en base al género en el trabajo y las limitaciones salariales deben abordarse para garantizar una verdadera equidad en la colaboración económica de las mujeres.

4.7.2. Análisis de resultados de la categoría condiciones laborales

El análisis de las condiciones laborales de Reina Pulles y otras trabajadoras de *Luxus Blumen* revela cómo las políticas de la empresa influyen directamente en su capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, sin embargo, Reina destaca que su jornada laboral está diseñada de manera que no interfiere con su tiempo de calidad con su hija: *“Mientras yo estoy trabajando, ella está estudiando, entonces en la tarde ya tenemos un tiempo de calidad, entonces no se ve afectada porque está en equilibrio”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024).

Este testimonio refleja cómo un horario laboral estructurado adecuadamente permite mantener vínculos afectivos sólidos, una prioridad identificada en la perspectiva funcionalista, que subraya la importancia de la familia como núcleo de socialización primaria y estabilidad emocional. Sin embargo, desde la perspectiva feminista, el análisis plantea que, aunque las condiciones laborales pueden ser adecuadas, persisten desigualdades estructurales que limitan el desarrollo de políticas aún más inclusivas.

María Celiana Perugachi también destaca que sus horarios le permiten pasar tiempo con sus hijos, aunque señala que las demandas laborales a veces limitan este equilibrio: *“Trato de dedicarles todo el tiempo que puedo cuando no estoy trabajando. Aunque a veces siento que no paso el tiempo suficiente con ellos, siempre trato de estar presente en sus actividades”* (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Por otro lado, este testimonio evidencia cómo el tiempo disponible puede ser percibido como insuficiente, lo que coincide con la perspectiva simbólico-interaccionista, que muestra cómo las trabajadoras negocian sus roles dentro de las esferas laboral y familiar para maximizar su efectividad en ambos contextos.

Por su parte, una participante anónima resalta que su horario le permite mantener una buena relación con sus hijos: *“Después del trabajo, como no salgo muy tarde, puedo pasar tiempo con mis hijos y mantener una buena relación con ellos”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Aunque este equilibrio es positivo, también señala una carencia en el apoyo económico que podría aliviar tensiones en situaciones de emergencia, como la enfermedad de los hijos: *“A veces no tenemos suficiente para las recetas, y sería ideal que la empresa ofreciera algún tipo de ayuda en esas situaciones”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), logrando dejar en evidencia la necesidad de incorporar beneficios adicionales en la política laboral para cubrir necesidades específicas, un punto que la perspectiva feminista considera esencial para superar las barreras que enfrentan las madres trabajadoras.

El entorno laboral en *Luxus Blumen* se destaca por un ambiente de apoyo mutuo entre supervisores y compañeros. Reina resalta que “*el ambiente laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y se nota que hay una actitud de comprensión y respaldo*” (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De manera similar, Perugachi señala que una buena relación con sus colegas es clave, pero insiste en la necesidad de una mayor flexibilidad en momentos de alta presión laboral: “*Cuando hay producción alta, es muy difícil cumplir con los horarios y, en esos momentos, se necesita más apoyo para poder atender las responsabilidades familiares*” (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este aspecto refleja cómo las demandas del mercado, como los picos de producción, pueden generar un estrés adicional en las trabajadoras, dificultando el equilibrio entre sus roles.

Las políticas de *Luxus Blumen* permiten a las trabajadoras gestionar moderadamente sus responsabilidades laborales y familiares, las áreas de mejora son evidentes. Por ello se debe implementar mayor flexibilidad horaria, apoyo en situaciones familiares urgentes y beneficios económicos específicos, como ayudas para gastos médicos, contribuiría a reducir las desigualdades estructurales. De tal modo las experiencias de estas trabajadoras resaltan la importancia de entornos laborales que comprendan y respalden las necesidades familiares, promoviendo un balance que favorezca tanto el bienestar personal como la productividad laboral.

4.7.3. Análisis de la categoría crianza infantil categoría crianza infantil

El análisis de las experiencias de Reina Pulles Lilian Mireya sobre la crianza y su trabajo en *Luxus Blumen* demuestra cómo el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares puede mantenerse mediante una organización adecuada, a pesar de los desafíos inherentes al sector florícola. Por otro lado, Reina resalta que su jornada laboral, aunque incluye trabajar en feriados no convencionales, no ha afectado significativamente su capacidad para estar presente en la crianza de su hija. Por consecuencia esto se debe a que estos días son compensados

posteriormente: *“En los feriados no tenemos el día que son, pero por supuesto nos lo devuelven luego”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este enfoque pragmático ilustra cómo la conciliación puede lograrse incluso en sectores con demandas laborales atípicas, aunque la perspectiva feminista advierte que las trabajadoras aún asumen una carga mental adicional para organizarse y compensar estas particularidades.

Reina cuenta con apoyo doméstico para las labores del hogar, lo que alivia parte de su carga, pero enfatiza que la crianza directa de su hija sigue siendo completamente su responsabilidad: *“Tengo una persona que se encarga de las labores de la casa, pero no de la crianza directa como tal”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esto refleja cómo, a pesar de contar con redes de apoyo, la implicación de las madres sigue siendo central en la educación y el cuidado de sus hijos, alineándose con la teoría simbólico-interaccionista que destaca cómo las mujeres construyen y negocian su rol en respuesta a las expectativas sociales.

En cuanto al impacto de su trabajo en la salud y bienestar emocional, Reina señala que separa claramente sus responsabilidades laborales de las familiares, priorizando la crianza: *“Mi prioridad es la crianza, entonces regularmente separo las cosas y me enfoco en lo que debo enfocarme”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta afirmación subraya la importancia del autocontrol y la organización personal en la conciliación laboral-familiar. Sin embargo, la teoría feminista cuestiona si este esfuerzo individual debería depender exclusivamente de las trabajadoras o si es necesario un sistema más robusto de apoyo institucional para garantizar un balance equitativo.

María Celiana Perugachi destaca cómo su jornada laboral limita su tiempo con sus hijos, especialmente entre semana: *“Lo que más se ve afectado por mi carga laboral es el tiempo en familia”* (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Aunque intenta aprovechar los domingos para compensar esta carencia, su testimonio evidencia cómo las

largas jornadas laborales afectan directamente la calidad y cantidad de tiempo dedicado a la crianza, lo que puede influir en el desarrollo emocional de los niños. Además, Perugachi señala que la falta de redes de apoyo externas la obliga a depender únicamente de su esposo para gestionar las responsabilidades familiares: *“Entre los dos hacemos todo”* (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este enfoque dual resalta la desigual distribución de la carga de trabajo entre las familias que no cuentan con apoyo adicional.

Una entrevistada anónima, madre soltera, también menciona los desafíos relacionados con la crianza y la carga laboral, enfatizando que su cansancio a veces interfiere con su capacidad para ayudar a sus hijos con las tareas escolares: *“Cuando llego cansada del trabajo, sí me afecta un poco porque a veces no tengo la energía suficiente”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Desde la perspectiva emocional y física que enfrentan las madres trabajadoras, especialmente aquellas que no tienen una pareja para compartir las responsabilidades del hogar. Además, ella resalta la importancia de las redes familiares, como el apoyo de su hermana, para gestionar las necesidades de sus hijos: *“Mi hermana y mis sobrinos me apoyan, especialmente con el retiro de mi hijo menor de la escuela”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Las experiencias de estas mujeres trabajadoras muestran que, aunque es posible mantener un equilibrio entre el trabajo y la crianza, este depende en gran medida de la capacidad individual para organizarse, del apoyo familiar y de la flexibilidad laboral. Sin embargo, la carga mental y emocional que estas madres enfrentan refleja desigualdades estructurales que podrían abordarse mediante políticas laborales más inclusivas, como horarios más flexibles y apoyo económico en situaciones familiares. Por ello las teorías sociológicas y feministas subrayan la necesidad de transformar estas dinámicas, no simplemente para obtener una mejor calidad de vida de las trabajadoras y sus familias, sino mejorar su bienestar.

4.7.4. Análisis de la categoría rol de género y división de trabajo categoría rol de género y división de trabajo:

El análisis del rol de género y la división del trabajo en las experiencias de Reina Pulles Lilian Mireya y otras trabajadoras en *Luxus Blumen* refleja tanto avances hacia la equidad como la persistencia de desigualdades relacionadas con los estereotipos de género, por ello Reina resalta que delega las tareas domésticas a una persona que trabaja en su casa, lo que le permite concentrarse en su trabajo y en la crianza de su hija: *“Mis labores se resumen a otra cosa, entonces yo no conjugo mi parte laboral con la parte doméstica”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Por consiguiente, esta división del trabajo alivia su carga mental y física, permitiéndole asumir su rol de madre y trabajadora con mayor eficacia.

Sin embargo, su testimonio también evidencia que la carga emocional y de cuidado, tras su divorcio, recae casi completamente en ella: *“Los hombres al divorciarse [...] toman otros rumbos y toda la carga emocional [...] se transfiere totalmente a la mamá”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Por ejemplo, este comentario subraya la desigualdad persistente en la asignación de responsabilidades de crianza, incluso cuando existe corresponsabilidad económica.

En el caso de María Celiana Perugachi, la distribución de las tareas domésticas dentro de su hogar refleja una estructura más equitativa. Tanto su esposo como sus hijos participan activamente: *“Mi esposo me apoya en las tareas de la casa, como cocinar y limpiar, y mis hijos, aunque son pequeños, también hacen lo que pueden”* (Perugachi, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Por consiguiente, este modelo desafía los roles tradicionales de género, promoviendo una colaboración que fomenta valores de equidad dentro del hogar. Sin embargo, Perugachi reconoce que, aunque su lugar de trabajo no discrimina por género: *“No he percibido diferencias en el trato debido a mi género”* (Perugachi,

comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), la doble carga de trabajo laboral y doméstico sigue siendo una realidad que afecta su bienestar físico y emocional.

Por otro lado, la participante anónima resalta cómo la colaboración con su hijo mayor ha sido fundamental para equilibrar las tareas domésticas: *“Nos repartimos entre mi hijo y yo porque, o sea, yo trabajo y mi hijo, el más grande, él me ayuda”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Por medio de esta dinámica familiar muestra cómo los roles de género pueden redefinirse en función de las necesidades y contextos específicos, permitiendo una redistribución más flexible de las responsabilidades. Al mismo tiempo, el hijo mayor siente orgullo por el esfuerzo de su madre: *“Él siente un orgullo. Él cuando me ve llegar cansada me dice ‘descanso nomás, yo hago aquí en la casa’”* (Anónima 1, comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Por ello esto sugiere un cambio en la percepción de los roles familiares, donde los hijos internalizan la importancia del trabajo y el esfuerzo compartido.

Reina también enfatiza que su hija percibe en ella un ejemplo de multifuncionalidad, aprendiendo que las mujeres no deben limitarse a roles predefinidos: *“Ella ve una persona que puede hacer muchos roles [...] yo soy una persona muy independiente”* (Reina, comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este mensaje desafía las normas de género tradicionales, enseñando que la independencia y la capacidad de asumir múltiples roles son cualidades igualmente valiosas en hombres y mujeres.

Las experiencias de estas trabajadoras reflejan avances significativos hacia una mayor equidad en la división del trabajo dentro del hogar y el entorno laboral. No obstante, persisten desafíos relacionados con la carga emocional y la sobrecarga de roles que enfrentan las mujeres. A pesar de que en *Luxus Blumen* no se perciben discriminaciones explícitas de género, las dinámicas laborales y familiares todavía están influidas por expectativas tradicionales que asignan una mayor responsabilidad de cuidado a las mujeres. Estos testimonios destacan la

necesidad de continuar fomentando entornos laborales inclusivos y apoyos efectivos en la esfera doméstica para lograr una verdadera equidad de género.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

A través de la investigación realizada, se ha logrado un análisis profundo de la crianza infantil y los roles de género (masculino y femenino) en el contexto del área laboral de las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen, utilizando el enfoque de la economía del cuidado, al analizar los resultados obtenidos muestran cómo las trabajadoras logran equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, a pesar de las múltiples dificultades que enfrentan en su día a día.

En relación con el primer objetivo específico, la investigación ha permitido identificar cómo los roles de género influyen en la crianza infantil dentro del ámbito laboral, las trabajadoras analizadas siguen cumpliendo con las expectativas tradicionales sobre el cuidado de los hijos, pero también demuestran un esfuerzo significativo por adaptar sus roles en el contexto laboral, sin embargo la mayoría de ellas se sienten responsables de las tareas domésticas y de la crianza, aunque algunas reciben apoyo de sus parejas o familiares.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha evidenciado cómo las condiciones laborales en Luxus Blumen impactan el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de las trabajadoras. Por lo tanto, las jornadas laborales extensas, el trabajo físico demandante y la escasez de políticas de apoyo en momentos de emergencias familiares, como las enfermedades de los hijos, son factores que afectan directamente la capacidad de las trabajadoras para cumplir con sus responsabilidades de crianza. Sin embargo, algunas de ellas logran mantener un equilibrio gracias al apoyo familiar y la flexibilidad de ciertos supervisores en el lugar de trabajo.

El tercer objetivo específico permitió clasificar las diversas condiciones laborales en la florícola y cómo estas inciden en la capacidad de las trabajadoras para cumplir con las responsabilidades laborales y familiares. La mayoría de las trabajadoras enfrentan limitaciones salariales que dificultan la cobertura de necesidades adicionales, como los gastos médicos o

recreativos. Además, el tiempo limitado para actividades familiares durante la semana es otro desafío importante. Sin embargo, el apoyo de familiares cercanos, como hermanos o sobrinos, juega un papel fundamental para aliviar las cargas y garantizar el bienestar de los hijos.

5.2. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se proponen una serie de recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras de "Luxus Blumen". Estas sugerencias buscan promover un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, que permita a las trabajadoras equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares, estas recomendaciones están diseñadas para aliviar las presiones económicas y sociales que enfrentan muchas de las trabajadoras, mejorando su calidad de vida y contribuyendo al bienestar de sus familias.

Promover talleres de sensibilización y capacitación en *Luxus Blumen* sobre la igualdad de género en el hogar y la crianza, estos talleres podrían fomentar una visión más equitativa entre los trabajadores respecto a la distribución de las responsabilidades familiares y el apoyo mutuo en las tareas domésticas y de crianza. Esto ayudaría a que los roles de género no sigan siendo un obstáculo para un reparto más justo de las tareas dentro del hogar.

Implementar políticas de flexibilidad laboral, como horarios ajustables o días libres remunerados en situaciones críticas como enfermedades infantiles o emergencias familiares, de este modo, esto permitiría que las trabajadoras gestionen de manera más efectiva sus responsabilidades laborales y familiares sin que una de ellas interfiera significativamente en la otra.

Mejorar los beneficios económicos y sociales para las trabajadoras, especialmente en áreas clave como salud, educación y cuidado infantil, a través de acciones concretas que alivien la carga económica. Para ello, la florícola podría establecer convenios con farmacias para cubrir los costos de los medicamentos de los hijos de las trabajadoras en situaciones de emergencia,

con un sistema de descuento directamente de su salario. Además, se podrían ofrecer préstamos o ayudas económicas para aquellas trabajadoras que necesiten apoyo con los gastos relacionados con la educación o el cuidado infantil. Igualmente, sería beneficioso organizar actividades deportivas en las que participen tanto las trabajadoras como sus hijos, promoviendo el bienestar familiar y fortaleciendo el vínculo entre madre e hijo. Estas medidas no solo aliviarían la presión económica, sino que también mejorarían el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Bibliografía

- Álvarez Caballeros, N. (2019). *Determinación socio espacial del desarrollo madurativo en niños y niñas de 0 a 5 años entre familias obreras de florícolas, obreras de bloque y familias campesinas de autoconsumo en la Parroquia Eloy Alfaro en el año 2017* [Andina Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7030/1/T3035-MESC-Alvarez-Determinacion.pdf>
- Álvarez, F. (2023). *Análisis de los desafíos que enfrenta la Industria Florícola del Ecuador para mantener su nivel de competitividad en el mercado global de flores por el período 2000-2020* [Catolica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7aa67055-2052-43b1-9ca5-fa80d5f929d0/content>
- Arenas, N., Betancur, M., Molina, F., Miranda, J., & Quintero, J. (2024). Fortalezas y desafíos de una floricultura que propicie el desarrollo territorial y la gobernanza de la provincia de la paz en el Oriente antioqueño. *Lúmina*, 24(1), E0030. <https://doi.org/10.30554/lumina.v24.n1.4718.2023>
- Aries, P. (1962). Sobre la historia del estudio del niño. *Infancia y Aprendizaje*, 11(44), 59–107. <https://doi.org/10.1080/02103702.1988.10822219>
- Ávila, Y. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. *Scielo*, 20. <https://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n17/n17a7.pdf>
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la Investigacion Social*. http://books.google.es/books?id=1_yyPqkoqMIC
- Baker, M., & Milligan, K. (2010). *Maternal employment , breastfeeding , and health : Evidence from maternity leave mandates*. 27(2008), 871–887. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2008.02.006>

- Beauvoir. (1949). *El Segundo Sexo*. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf>
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género Gracias por su interés en esta*. <https://www.redalyc.org/pdf/509/50902902.pdf>
- Borsotti, C. (1978). *La Familia como Unidad Socioeconomica*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8c408af8-3f2a-48d9-9499-0e36fb5fb86f/content>
- Boserup, E. (1970). Womans Role in Economic Development. In *Womans Role in Economic Development* (p. 70).
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315065892/woman-role-economic-development-ester-boserup-su-fei-tan-camilla-toulmin-nazneen-kanji>
- Bowlby, J. (2009). *Una Base Segura Una Teoria del Apego*.
- Canencia, E., Tennisaca, J., & Salazar, Y. (2017). Cuidado Infantil y Participacion de la Mujer en el Mercado Laboral Ecuatoriano. *Scielo*, 34.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rep/n26/2477-9075-rep-26-1.pdf>
- Chalá, A. (2024). Floricolas en Latinoamerica Rotacion de Personal y Condiciones del Trabajo [Universidad SEK]. In *Αγαη* (Vol. 15, Issue 1).
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5253>
- CIDH. (2012). Informe Anual. *Ministerio Del Interior Chile, Dirección Extranjería y Migración*, 112. https://www.corteidh.or.cr/sitios/informes/docs/SPA/spa_2012.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Derechos laborales y sindicales estándares Interamericanos*.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralessindicales-es.pdf>
- Cordova, F., & Urresta, A. (2015). Plan Estrategico de Recursos Humanos para Fomentar el Trabajo en Equipo de la Empresa Luxus Blumen S.A. *Tesis*, 1–100.

<https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.39079>

Creswell, J. (2014). Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design : Qualitative , Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed .)*. Thousand Oaks , CA : Sage. *Canadian Center of Science and Education, April, 10–12.*

<https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>

Cruz, M. (2024). El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la economía popular y solidaria en Ecuador. *Acordes, 13, 8.*

<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/acordes/article/view/5525>

Engels, F. (1986). El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado : en relación con las investigaciones de Lewis H. Morgan. *Archivo Marx-Engels de La Sección En Español Del Marxists Internet Archive, 1, 1–107.*

Evans, M. (2018). The Persistence of Gender Inequality. *Inequality in the 21st Century: A Reader, August, 416–421.* <https://doi.org/10.4324/9780429499821-71>

EXPOFLORES. (2022). *Informe de gestión 2022, Asocian Nacional de Exportadores de flores del Ecuador.* chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://expoflores.com/wp-content/uploads/2023/07/expoflores-2023-final._compressed-1.pdf

Ferreira, R. (2004). *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales.* 19. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v10n39/v10n39a9.pdf>

Folbre, N. (2001). The Invisible Heart: Economics and Family Values. *The Journal of Socio-Economics, 32(1), 105–106.* [https://doi.org/10.1016/s1053-5357\(03\)00003-9](https://doi.org/10.1016/s1053-5357(03)00003-9)

Friedan, B. (1963). *La Mistica de la Femenidad.*

[https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/BettyFriedan - La mística de la feminidad \(1963\).pdf](https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/BettyFriedan-La%20mística%20de%20la%20femenidad%20(1963).pdf)

Giddens, A. (2009). *Sociología.* <http://www.ula.ve/ciencias-juridicas->

politicas/images/NuevaWeb/Material_Didactico/ProfeKirby/7241772-Anthony-Giddens-Sociologia.pdf

Giddens, A., Duneier, M., & Appelbaum, R. (2017). *Introduccion a la Sociologia*.

<https://ilide.info/doc-viewer-v2>

Giddens, A., & Sutton, P. (2006). *Conceptos Esenciales de Sociologia*.

Goffman, E. (1956). *The Presentation of Self in Everyday Life*.

<https://teoriasuno.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>

Gonzales, G. (2015). *Mujeres , su participación económica en la sociedad*. January 2013, 217.

https://www.researchgate.net/publication/308438839_Mujeres_su_participacion_economica_en_la_sociedad/link/5c0196e9a6fdcc1b8d4d00c5/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Guerrón, E. (2023). *Economia Familiar y Composicion del Gasto en Trabajadores del Sector Floricola del Canton Cayambe* [Universidad Tecnica del Norte].

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14339/2/02 ECO 052 TRABAJO DE GRADO.pdf>

Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift*.

https://sjcsociology.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/01/hochschild_second-shift_12.pdf

Korovkin, T., & Sanmiguel, O. (2007). Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador 1. *Iconos*, 1390–1249, 17.

<https://www.redalyc.org/pdf/509/50902902.pdf>

Kvale, S. (2007). *Las entrevistas en investigación cualitativa Spanish Edition* by (p. 50).

[https://s81ac41eccb5d92fb.jimcontent.com/download/version/1702673175/module/12032526595/name/Kvale Las entrevistas en investigación.pdf](https://s81ac41eccb5d92fb.jimcontent.com/download/version/1702673175/module/12032526595/name/Kvale%20Las%20entrevistas%20en%20investigaci3n.pdf)

Larrea León, S. (2024). “Lo que tú ganas me pertenece”: Violencia económica contra las mujeres floricultoras en Perucho, Ecuador. *Αγαη*, 15(1), 37–48.

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/21284/TFLACSO-2024SGLL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

León, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/S*, 27, 243–261. <https://doi.org/10.14198/fem.2016.27.13>

López, R., María, K., Morelo, N., & Morelos, P. (2019). Factores culturales y sociales asociados a la lactancia materna exclusiva en San Basilio de Palenque. *Duazary*, 16(2), 293–306. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2961>

Mafla, L. (2015). Prevención de riesgos laborales en una empresa florícola de la ciudad del Ángel cantón Espejo. In *Salud Uninorte* (Vol. 23, Issue 1).

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81723105%0Ahttp://dx.doi.org/10.14482/>

Maldonado, C., Marinho, M., Robles, C., & Tromben, V. (2022). *Cohesión social y desarrollo inclusivo en América Latina: una propuesta para una era de incertidumbres*. 1–139. www.cepal.org/apps

Martínez, L. (2013). Flores, Trabajo y Territorio. *Contra Punto*, 75–100.

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5040147.pdf&psig=AOvVaw0kwqEPuQCPu807Ev0jhe97&ust=1734594962048000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwjYvob467CKAxUAAAAAHQAAAAAQBA>

Mead, G. (1934). *Mind, Self and Society*. <http://tankona.free.fr/mead1934.pdf>

Medina, J., & Fernández, M. (2021). La autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. *CENES*, 24.

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8067241.pdf&psig=AOvVaw2cNDL1T0l42xDWErpyWpTr&ust=1734592675065000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwjQmM2U5LCKAxUAAAAAHQAAAAAQBA>

Mendez, J. (2021). *Universidad Agraria del Ecuador, Facultad de Economía Agrícola* (Vol. 5, Issue 12). https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/MENDEZ_CABRERA_JOSELYN.pdf

Merienne, F. (2020). Factores determinantes en la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense (1960-1980). *Diálogos Revista Electrónica*, 22(1), 1–35. <https://doi.org/10.15517/dre.v22i1.42922>

Newman, C., Larreamendy, P., & Maldonado, A. (2001). *Mujeres y floricultura cambios y consecuencias en el hogar*.

https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1488&context=abya_yala

OEA. (2020). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*.

<https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>

OIT. (2019). *Trabajo Domestico Remunerado*. 1–4. www.ilo.org/publns.

OIT. (2022). *Los Cuidados en el Trabajo*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

Ordóñez, F. (2025). Impacto y desafíos del sector florícola en Ecuador : entre certificaciones de responsabilidad social y realidades laborales Impact and challenges of the flower sector in Ecuador : between social responsibility certifications and labor realities.

INVECOM, 5, 1–9. <https://zenodo.org/records/13381972>

Orozco, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, 20(1), 76–105.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-

6902020000100076

Ortiz, D. (2018). La flor del trabajo. *FLACSO*, 74.

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17353/2/TFLACSO-2018DJOL.pdf>

Oudhof, H., Mercado, A., & Robles, E. (2019). *Cultura , diversidad familiar y su efecto en la crianza de los hijos la crianza de los hijos*. XIV, 19.

<https://www.redalyc.org/journal/316/31657676005/31657676005.pdf>

Parsons, T. (1955). Estructura social y proceso dinámico: el caso de la práctica médica moderna. *El Sistema Social*, 275–306. <https://teoriasuno.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>

Piketty, T. (2014). *Capital en el Vigésima Primera Siglo*.

<https://jcguanche.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/02/piketty-el-capital-en-siglo-xxi-1.pdf>

Quirós, M. (2001). La Floricultura en Colombia en el marco de la Globalización. *Eafit*, 11.

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/215/21512206.pdf>

Ramos, J., Garzón, J., Carvajal, H., Quezada, J., & Prado, E. (2023). Análisis del comportamiento económico de la exportación del sector floricultor en el Ecuador, periodo 2017 – 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6852–6865. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4932

Rodríguez, M. (2020). Universidad Técnica de Ambato Universidad Técnica de Ambato. In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato*.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>

Rueda, A. (2021). “*Estrés Laboral En Personal de Una Florícola Bajo Las Nuevas Condiciones de Trabajo*.” 21.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4165/2/PTT - Andrade Rueda>

Edwin Vinicio.pdf

Sánchez, M. (2017). *Somnolencia y fatiga materna en los primeros años de crianza y ejecución en la conducción evaluada en simulador tesis doctoral* [Universidad de Valencia].

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=fIA48wVfoul%3D>

Santrock, J. (2018). *Life Span Development*. https://info.mheducation.com/rs/128-SJW-347/images/Preface_Santrock_Life-Span_Development_19e.pdf

Scott, J. (1986). Evaluation and management of brain metastatic patients with high-risk gestational trophoblastic tumors. *International Journal of Gynecological Cancer*, 14(5), 966–971. <https://doi.org/10.1111/j.1048-891X.2004.14536.x>

SDH. (2021). *POLITICA PÚBLICA ECONOMIA VIOLETA : por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres*. <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>

Suárez, P., & Vélez, M. (2018). *El papel de la familia en el desarrollo social del niño : una mirada desde la afectividad , la comunicación familiar y estilos de educacion parental*. 12, 173–197.

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6573534.pdf&psig=AOvVaw146X3AQaSnaEv1Dr8GeF7f&ust=1734583835886000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwi00Nq-wrCKAxUAAAAAHQAAAAAQBA>

Tilly, L., & Scott, J. (1987). Inequality: Trends, Causes, Consequences, Relevant Policies.

The Armenians: Past and Present in the Making of National Identity, 81(May), 564–587. <http://www.esd->

[conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdBelgrade2019_](http://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdBelgrade2019_)

Online.pdf#page=155%0Ahttp://www.nber.org/papers/w23644

Tónnies, F. (2011). Comunidad y Sociedad. *Signos Filosóficos*, XIII, 43–62.

UNICEF. (2010). *La Pobreza Infantil en America Latina y el Caribe*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9b920aaa-1840-471f-942f-3db8fa4faeb1/content>

Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

Valdés Subercaseaux, X. (2023). Geografías laborales precarias: feminización del trabajo y las migraciones en las agriculturas globalizadas. *Investigaciones Geográficas*, 65, 44–58. <https://doi.org/10.5354/0719-5370.2023.70170>

Winnicott, D. (1981). *El proceso de maduración en el niño : estudios para una teoría del desarrollo emocional*.

Yaroslav, M., Olena, K., Larysa, B., Oksana, K., & Maryna, A. (2023). *The Culture of Economic Life of Society : Structure , Functions , Management*. 6(1), 3–26. <https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/2/0/5/0205949568.pdf>

Yin, R. (2000). Design and Methods. In *Adoption Quarterly* (Vol. 3, Issue 3, pp. 101–106). https://doi.org/10.1300/J145v03n03_07

Zinn, M., Eitzen, S., & Wells, B. (2009). Diversity in Families. In *Diversity in Families* (p. 16). <https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/2/0/5/0205949568.pdf>

Anexos

Anexo 1

Formato de las encuestas aplicadas a las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Sociología

Encuesta

ENCUESTADORA: Nayeli Carolina Falcón Villafuerte

TEMA: Familia y participación económica en la crianza infantil: Un estudio de las mujeres de la florícola "Luxus Blumen", 2024.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo las condiciones laborales afectan la capacidad de las mujeres trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen" para equilibrar sus responsabilidades laborales y la crianza de sus hijos. Su participación en este estudio nos permitirá entender las dinámicas entre trabajo, crianza infantil y los roles de género dentro del entorno laboral.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Se le pedirá que complete una **encuesta estructurada**. Este instrumento está diseñado para recoger información sobre las condiciones laborales, la distribución de responsabilidades en el hogar, las expectativas sociales en la crianza infantil y los efectos de estas en el equilibrio entre la vida laboral y familiar. La encuesta consistirá en preguntas cerradas, permitiendo obtener datos cuantitativos para un análisis general.

DURACIÓN:

La participación en este estudio tomará aproximadamente **10 minutos** para completar la encuesta.

CONFIDENCIALIDAD:

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y se mantendrán seguros. Los resultados serán presentados de manera agregada y anónima, sin posibilidad de identificar a los participantes individuales.

PREGUNTA	OPCIONES	Marque con una X su respuesta
DEMOGRAFÍA		
1. ¿Qué edad tiene?	De 18 a 20	
	De 21 a 30	
	De 31 a 40	
	De 41 a 50	
	De 51 a más	
2. ¿A qué grupo étnico pertenece?	Indígena	
	Mulato	
	Montubio	
	Mestizo	
	Blanco	
3. ¿Cuántos hijos tiene?	Otro/a	
	1 - 3	
	4 - 6	
	7 - 8	
PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES		

Ingreso económico femenino	4. ¿Cree que su trabajo en "Luxus Blumen" le ha permitido participar económicamente en la crianza de sus hijos de manera adecuada?	a) No me ha permitido contribuir económicamente a la crianza de mis hijos.	
		b) Ha contribuido en parte, pero no como esperaba.	
		c) Me ha permitido aportar de forma adecuada.	
		d) Me ha permitido aportar ampliamente para la crianza de mis hijos.	
Distribución de gestión familiares	5. ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades familiares relacionadas con la crianza en su hogar?	a) Yo asumo la mayoría de las responsabilidades.	
		b) Las responsabilidades están equilibradas entre los adultos en el hogar.	
		c) Otro miembro de la familia asume más responsabilidades.	
		d) Hay apoyo externo (niñeras, familiares externos).	
Impacto económico en la crianza	6. ¿Hasta qué punto considera que su trabajo contribuye a una mejor calidad de vida para sus hijos?	a) No contribuye a mejorar su calidad de vida.	
		b) Contribuye mínimamente a mejorar su calidad de vida.	
		c) Contribuye de manera moderada a mejorar su calidad de vida.	
		d) Contribuye significativamente a mejorar su calidad de vida.	
CONDICIONES LABORALES			
Jornada laboral	7. ¿En qué medida considera que las horas de trabajo establecidas le	a) No me permiten cumplir con mis responsabilidades de crianza.	

	<p>permiten cumplir con sus responsabilidades de crianza?</p>	<p>b) Me permiten en cierta medida cumplir con mis responsabilidades.</p>	
		<p>c) Me permiten cumplir moderadamente bien con mis responsabilidades.</p>	
		<p>d) Me permiten cumplir totalmente con mis responsabilidades de crianza.</p>	
Beneficios laborales	<p>8. ¿Qué nivel de apoyo recibe de su entorno laboral para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales?</p>	<p>a) No recibo ningún tipo de apoyo.</p>	
		<p>b) Recibo apoyo ocasional.</p>	
		<p>c) Recibo un apoyo moderado y constante.</p>	
		<p>d) Recibo un apoyo significativo para equilibrar ambas responsabilidades.</p>	
Ambiente laboral	<p>9. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en "Luxus Blumen" en términos de flexibilidad para atender responsabilidades familiares?</p>	<p>a) Muy inflexible.</p>	
		<p>b) Poco flexible.</p>	
		<p>c) Moderadamente flexible.</p>	
		<p>d) Muy flexible.</p>	
CRIANZA INFANTIL			
Tiempo dedicado a los hijos	<p>10. ¿Cómo considera que sus condiciones laborales influyen en su tiempo disponible para la crianza de sus hijos?</p>	<p>a) Limita considerablemente el tiempo que puedo dedicar a mis hijos.</p>	
		<p>b) Me permite cierto equilibrio entre el trabajo y la crianza.</p>	
		<p>c) Casi no afecta el tiempo que paso con mis hijos.</p>	
		<p>d) Facilita un buen equilibrio entre trabajo y crianza.</p>	

Redes de apoyo	11. ¿Con qué frecuencia recibe apoyo de amigos o familiares para cubrir responsabilidades de crianza?	a) Nunca.	
		b) Raramente.	
		c) Frecuentemente.	
		d) Siempre.	
Calidad de la crianza	12. ¿En qué medida considera que su trabajo en "Luxus Blumen" afecta la calidad del tiempo que pasa con sus hijos?	a) Afecta negativamente la calidad de tiempo que paso con mis hijos.	
		b) Afecta ligeramente, pero logro pasar tiempo de calidad.	
		c) Casi no afecta la calidad del tiempo que paso con mis hijos.	
		d) No afecta en absoluto, paso tiempo de calidad con mis hijos.	
Impacto del trabajo en la crianza	13. ¿En qué medida cree que su trabajo en la florícola "Luxus Blumen" afecta su bienestar emocional en relación con la crianza de sus hijos?	a) Negativamente, me genera mucha presión.	
		b) Negativamente, pero es manejable.	
		c) No afecta significativamente mi bienestar emocional.	
		d) Afecta positivamente mi bienestar al permitir una contribución económica.	
ROL DE GÉNERO Y DIVISIÓN DE TRABAJO			
Distribución de tareas en el hogar	14. ¿Cuál es su principal responsabilidad en el hogar en relación con la crianza de sus hijos?	a) Me encargo principalmente de la crianza y educación de mis hijos.	
		b) Comparto la crianza con otro miembro de la familia.	
		c) Un miembro externo (familia, cuidadora) ayuda	

		con la crianza de mis hijos.	
		d) No tengo responsabilidad directa en la crianza de mis hijos.	
Esteriotipos de género	15. ¿Considera que las expectativas de género influyen en la forma en que se organizan las responsabilidades familiares en su hogar?	a) Sí, y creo que afecta mis responsabilidades laborales.	
		b) Sí, pero no afecta significativamente mi trabajo.	
		c) No, las responsabilidades se comparten independientemente de las expectativas de género.	
		d) No, tengo apoyo y una distribución equilibrada de responsabilidades.	
Desigualdades laborales	16. ¿Percibe que existen diferencias de trato en su lugar de trabajo debido a su género?	a) Sí, frecuentemente.	
		b) Sí, ocasionalmente.	
		c) No, casi nunca.	
		d) No, nunca he percibido diferencias.	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Nombre y Firma del participante:	Nombre y Firma del Investigador: Nayeli Carolina Falcón Villafuerte
Fecha:	Fecha:

¡GRACIAS!

Anexo 2

Formato de las entrevistas aplicadas a las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Sociología

Entrevista

ENTREVISTADORA: Nayeli Carolina Falcón Villafuerte

TEMA: Familia y participación económica en la crianza infantil: Un estudio de las mujeres de la florícola "Luxus Blumen", 2024.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tiene como objetivo analizar las dinámicas de la crianza infantil y los roles de género en la participación económica de las mujeres trabajadoras de la florícola "Luxus Blumen". A través de una entrevista, se buscará obtener una comprensión más profunda sobre cómo las condiciones laborales afectan las responsabilidades familiares y la crianza de los hijos, enfocándose en las experiencias individuales de las trabajadoras.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Se le pedirá que participe en una **entrevista semiestructurada**. Este instrumento está diseñado para explorar, en profundidad, las experiencias personales de las trabajadoras de "Luxus Blumen" en cuanto a sus responsabilidades laborales, familiares y la crianza de sus hijos. Las preguntas permitirán un análisis cualitativo, capturando las percepciones y desafíos relacionados con los roles de género y las condiciones laborales en su vida cotidiana.

DURACIÓN:

La participación en este estudio tomará aproximadamente **40 a 60 minutos** para completar la entrevista.

CONFIDENCIALIDAD:

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y se mantendrán seguros. Los resultados serán presentados de manera agregada y anónima, sin posibilidad de identificar a los participantes individuales.

PREGUNTA	DETALLE	RESPUESTA
PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES		
Ingreso económico femenino	<p>17. ¿De qué manera considera que su salario en "Luxus Blumen" influye en las decisiones económicas relacionadas con el bienestar de sus hijos?</p>	<p>Indique si su ingreso cubre las necesidades de sus hijos adecuadamente o si existen áreas que se ven afectadas.</p>

<p>Distribución de gestión familiares</p>	<p>18. ¿Cómo ha cambiado su rol en el hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"?</p>	<p>Describe si sus responsabilidades han aumentado o cambiado de alguna manera desde que inició este empleo.</p>	
<p>Impacto económico en la crianza</p>	<p>19. ¿Cómo considera que su trabajo en "Luxus Blumen" influye en la toma de decisiones importantes para el bienestar de sus hijos?</p>	<p>Ejemplifique cómo su situación laboral ha impactado decisiones sobre temas como salud, educación o tiempo de calidad.</p>	
CONDICIONES LABORALES			
<p>Jornada laboral</p>	<p>20. ¿De qué manera considera que su jornada laboral afecta la relación que tiene con sus hijos?</p>	<p>Reflexione sobre si el tiempo que trabaja influye en la calidad de la relación o en el vínculo que mantiene con ellos.</p>	
<p>Beneficios laborales</p>	<p>21. ¿Qué tipo de apoyo considera ideal en su lugar de trabajo para mejorar el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales?</p>	<p>Describe cualquier política o cambio que le gustaría que se implementara en la empresa para mejorar esta compatibilidad.</p>	
<p>Ambiente laboral</p>	<p>22. ¿Cómo describiría la relación que tiene con sus compañeros o supervisores en términos de apoyo para gestionar sus responsabilidades familiares?</p>	<p>Explique si el entorno laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p>	
CRIANZA INFANTIL			

<p>Tiempo dedicado a los hijos</p>	<p>23. ¿Qué actividades ha tenido que dejar de realizar o adaptar con sus hijos debido a su carga laboral?</p>	<p>Por ejemplo, actividades escolares, de ocio o tiempo en familia.</p>	
<p>Redes de apoyo</p>	<p>24. ¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras trabaja?</p>	<p>Describe cómo estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.</p>	
<p>Calidad de la crianza</p>	<p>25. ¿Cómo describiría el impacto de su trabajo en su salud general y cómo afecta esto su capacidad para cuidar de sus hijos?</p>	<p>Indique si ha experimentado efectos en su salud física o emocional debido a sus responsabilidades laborales y cómo repercuten en la crianza de sus hijos.</p>	
<p>Impacto del trabajo en la crianza</p>	<p>26. ¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrenta al intentar equilibrar su trabajo en "Luxus Blumen" con las necesidades de sus hijos?</p>	<p>Comparta algunas situaciones difíciles o momentos en los que le resulte complicado cumplir ambos roles.</p>	
ROL DE GÉNERO Y DIVISIÓN DE TRABAJO			
<p>Distribución de tareas en el hogar</p>	<p>27. ¿Cómo se reparten las tareas domésticas en su hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"?</p>	<p>Indique si ha percibido cambios en la distribución de las responsabilidades.</p>	

<p style="text-align: center;">Esteriotipos de género</p>	<p>28. ¿Considera que el trabajo que realiza influye en la percepción que tienen sus hijos sobre los roles familiares y laborales?</p>	<p>Reflexione sobre el ejemplo que cree que les da en términos de responsabilidad laboral y roles de género.</p>	
<p style="text-align: center;">Desigualdades laborales</p>	<p>29. ¿Ha percibido diferencias en el trato o las oportunidades en su lugar de trabajo debido a su género?</p>	<p>Indique si considera que estas desigualdades han afectado su desarrollo laboral o sus responsabilidades familiares.</p>	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiéndolo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

<p style="text-align: center;">Nombre y Firma del participante:</p>	<p style="text-align: center;">Nombre y Firma del Investigador: Nayeli Carolina Falcón Villafuerte</p>
<p style="text-align: center;">Fecha:</p>	<p style="text-align: center;">Fecha:</p>

¡GRACIAS!

Anexo 3

Formato de las entrevistas aplicadas a las trabajadoras de la florícola Luxus Blumen.

Codificación axial correspondientes a las historias de vida.

Tabla 5.

Matriz de categorías y códigos.

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
1	Participación económica de las mujeres	Ingreso económico femenino	El ingreso económico femenino analiza cómo las estructuras de poder y desigualdad de género limitan las oportunidades laborales de las mujeres, relegándolas a empleos mal remunerados o precarios. Según Collins (2000), estas desigualdades reflejan un sistema que perpetúa la dependencia económica y restringe la autonomía femenina. Este enfoque visibiliza la necesidad de transformar estas dinámicas para lograr una verdadera equidad económica.	PA - IF
		Distribución de gestión familiares	La distribución de gastos familiares examina cómo las desigualdades de género influyen en las decisiones económicas dentro del hogar. Según Hochschild (2012), las mujeres suelen asumir una mayor carga financiera en gastos relacionados con la crianza, incluso cuando sus ingresos son inferiores. Esto refleja dinámicas de poder que perpetúan roles tradicionales y limitan su autonomía económica. Este enfoque resalta la necesidad de cuestionar estas desigualdades y promover una distribución equitativa que considere tanto las contribuciones como las necesidades de cada miembro de la familia.	PA - DG
		Impacto económico en la crianza	El impacto económico en la crianza se refiere a cómo los recursos financieros afectan el bienestar y el desarrollo de los hijos. Según Folbre (2001), el trabajo de cuidado infantil, aunque esencial para la sociedad, ha sido históricamente subvalorado y recae principalmente sobre las mujeres. La falta de políticas adecuadas, como licencias de	PA - IE

			maternidad y cuidado infantil accesible, agrava esta carga, limitando la capacidad de las madres para equilibrar trabajo y crianza.	
2	Condiciones laborales	Jornada laboral	Las largas jornadas laborales sin flexibilidad dificultan la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, especialmente para las mujeres. Según Hochschild (2012), esta desventaja aumenta el estrés y limita la capacidad de las trabajadoras para equilibrar ambos roles.	CO - JL
		Beneficios laborales	La falta de beneficios laborales adecuados, como licencias de maternidad y seguro de salud, refuerza las desigualdades de género. Según Folbre (2001), la falta de políticas inclusivas limita el bienestar de las mujeres y su capacidad para equilibrar la crianza infantil con el trabajo.	CO - BL
		Ambiente laboral	Un ambiente laboral que no respete la equidad de género puede afectar negativamente la salud física y mental de las mujeres. Collins (2000) sostiene que un entorno tóxico perpetúa la opresión de las trabajadoras y limita su productividad y bienestar.	CO - AL
3	Crianza infantil	Tiempo dedicado a los hijos	El tiempo que las madres dedican a la crianza de sus hijos se ve afectado por sus responsabilidades laborales. Según Hochschild y Machung (2012), la doble jornada laboral limita el tiempo disponible para la crianza, lo que puede afectar la relación entre madre e hijo y el desarrollo infantil.	CI - TH
		Redes de apoyo	Las redes de apoyo son esenciales para las madres trabajadoras, ya que facilitan la crianza y el manejo de las responsabilidades laborales. La falta de apoyo familiar o comunitario puede aumentar la carga sobre las mujeres, dificultando su capacidad para equilibrar ambos aspectos de su vida (Hochschild, 2012).	CI - RA
		Calidad de la crianza	La calidad de la crianza depende no solo del tiempo dedicado, sino también de los recursos emocionales y materiales disponibles. Según Folbre (2001), las condiciones laborales precarias y la falta de apoyo institucional afectan la calidad del cuidado que las madres pueden brindar a sus hijos.	CI - CC

		Impacto del trabajo en la crianza	El trabajo puede tener un impacto negativo en la crianza, especialmente cuando las mujeres enfrentan largas jornadas laborales o condiciones laborales desfavorables. Según Collins (2000), las dificultades laborales pueden generar estrés, lo que afecta la capacidad de las madres para proporcionar un ambiente de cuidado adecuado para sus hijos.	CI - IT
4	Rol de género y división de trabajo	Distribución de tareas en el hogar	La distribución de tareas en el hogar sigue patrones tradicionales de género, donde las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades domésticas. Según Hochschild (2012), esto refuerza la doble carga para las mujeres, que deben equilibrar el trabajo remunerado y las tareas del hogar, limitando su tiempo y bienestar.	RO - DH
		Estereotipos de género	Los estereotipos de género influyen en las expectativas laborales y familiares, asignando roles específicos a mujeres y hombres. Según Collins (2000), estos estereotipos perpetúan la desigualdad al limitar las oportunidades de las mujeres en el trabajo y exigirles que sean responsables del cuidado del hogar, reforzando la división sexual del trabajo.	RO - EG
		Desigualdades laborales	Las desigualdades laborales afectan directamente a las mujeres, quienes a menudo tienen menos acceso a oportunidades de empleo, salarios más bajos y posiciones de liderazgo. Según Folbre (2001), estas desigualdades se ven exacerbadas por los roles de género tradicionales, que limitan las posibilidades de las mujeres tanto en el trabajo como en la vida familiar.	RO - DL

Anexo 4.

Codificación axial correspondientes a las historias de vida.

Tabla 5.

Matriz de categorías y códigos.

Participante	Categoría 1 Participación económica de las mujeres	Categoría 2 Condiciones laborales	Categoría 3 Crianza infantil	Categoría 4 Rol de género y división de trabajo	Síntesis por participante
REINA PULLES LILIAN MIREYA	<p>¿De qué manera considera que su salario en "Luxus Blumen" influye en las decisiones económicas relacionadas con el bienestar de sus hijos? (Indique si su ingreso cubre las necesidades de sus hijos adecuadamente o si existen áreas que se ven afectadas.) Mi salario actual en "Luxus Blumen" es muy bueno y me permite cubrir de manera completa y adecuada las necesidades básicas de mis hijos, tales como educación, vivienda, alimentación, vestimenta y otros gastos adicionales que contribuyen a su bienestar. Además, cuento con el apoyo económico de su</p>	<p>¿De qué manera considera que su jornada laboral afecta la relación que tiene con sus hijos? (Reflexione sobre si el tiempo que trabaja influye en la calidad de la relación o en el vínculo) que mantiene con ellos. En ninguna porque mientras yo estoy trabajando ella está estudiando entonces en la tarde ya tenemos un tiempo de calidad entonces no se ve afectada por que está en equilibrio yo siempre tengo un vínculo madre e</p>	<p>¿Qué actividades ha tenido que dejar de realizar o adaptar con sus hijos debido a su carga laboral? Por ejemplo, actividades escolares, de ocio o tiempo en familia. Ninguna porque todo el siempre he estado en el mismo ejercicio profesional no habido ningún cambio, con respecto al impacto de Luxus Blumen no he tenido ningún cambio, en los</p>	<p>¿Cómo se reparten las tareas domésticas en su hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? (Indique si ha percibido cambios en la distribución de las responsabilidades.) Al tener una persona en casa que se encarga de las labores domésticas mis labores se resumen a otra cosa entonces yo no</p>	<p>La trabajadora de "Luxus Blumen" ha logrado un equilibrio efectivo entre sus responsabilidades laborales y familiares. Su salario cubre adecuadamente las necesidades de sus hijos, y con el apoyo económico de su exesposo, puede planificar el bienestar familiar. A pesar de los desafíos típicos de la industria florícola, como los feriados, su jornada laboral</p>

	<p>padre, quien, a pesar de estar divorciado de mí, tiene un excelente sueldo y asume una parte importante de las responsabilidades financieras. Este respaldo conjunto nos permite garantizar una estabilidad económica que facilita no solo el cumplimiento de sus necesidades esenciales, sino también la planificación de actividades recreativas, ahorro para el futuro y manejo de imprevistos.</p> <p>¿Cómo ha cambiado su rol en el hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? (Describa si sus responsabilidades han aumentado o cambiado de alguna manera desde que inició este empleo.)</p> <p>Mi rol en el hogar no ha cambiado significativamente desde que comencé a trabajar en "Luxus Blumen". Siempre he tenido ingresos similares en otros empleos dentro del sector florícola, lo que me ha permitido mantener un nivel estable de contribución económica al hogar. El tiempo de calidad que dedico a mi hija no se ha visto afectado por mi trabajo actual, ya que he logrado equilibrar de manera adecuada mis</p>	<p>hija yo tengo destinadas horas y momentos solo para ella en los que estoy fuera del trabajo y me centro solo en ella no trabajo o realizo actividades de mi trabajo mientras estamos pasando tiempo de calidad.</p> <p>¿Qué tipo de apoyo considera ideal en su lugar de trabajo para mejorar el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales? (Describa cualquier política o cambio que le gustaría que se implementara en la empresa para mejorar esta compatibilidad.)</p> <p>A mi parecer, los horarios en "Luxus Blumen" son bastante justos. Trabajamos las horas necesarias y siempre están</p>	<p>feriados pero ese es un ejercicio propio de las florícolas de la industria del gremio como tal entonces no es como que cosa puntal en esta empresa es un caso que se repite en todas las florícolas es una variable que no se puede, trabajamos con perecibles, trabajamos con seres vivos entonces con relación a eso no es que se pueda hacer algo más, los feriados no tenemos en el día que son pero por supuesto nos lo devuelven luego, obviamente no es lo mismo tener un feriado cuando todo el mundo está trabajando o estudiando esa sería la única novedad pero también entiendo que no es de aquí yo he trabajado 22 años en flores y en todas es igual, en la no tiene nada</p>	<p>conjugo mi parte laboral con la parte domestica entonces yo al no hacer eso entonces no me ocupo de nada de ese tipo de cosas tengo más tiempo con mi hija entonces puedo pasar ese tiempo a hacer otras cosas más productivas.</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza influye en la percepción que tienen sus hijos sobre los roles familiares y laborales? (Reflexione sobre el ejemplo que cree que les da en términos de responsabilidad laboral y roles de género.)</p> <p>Ósea mi hija ve en cuestión ella tiene su papá y ve el rol que tiene su papá la atención el</p>	<p>le permite pasar tiempo de calidad con su hija. No ha experimentado diferencias de género en su lugar de trabajo, lo que ha facilitado su desarrollo profesional. Además, cuenta con el apoyo de una asistente doméstica que le permite centrarse en la crianza. En general, siente que su rol de madre y trabajadora está bien equilibrado, y transmite a su hija un ejemplo de independencia y versatilidad.</p>
--	---	---	---	---	---

	<p>responsabilidades laborales y familiares. Este equilibrio me permite continuar con mi rol habitual en el hogar, sin mayores alteraciones en la dinámica familiar o en la crianza de mi hija.</p> <p>¿Cómo considera que su trabajo en "Luxus Blumen" influye en la toma de decisiones importantes para el bienestar de sus hijos? (Ejemplifique cómo su situación laboral ha impactado decisiones sobre temas como salud, educación o tiempo de calidad.)</p> <p>Mi trabajo en "Luxus Blumen" ha influido de manera positiva en la toma de decisiones importantes para el bienestar de mi hija, gracias a la estabilidad económica que me proporciona. Contar con ingresos constantes me permite cubrir todas sus necesidades esenciales, como salud, educación, vivienda y alimentación, garantizando así un entorno estable para su desarrollo. Esta estabilidad me ha facilitado acceder a servicios médicos de calidad, asegurar su educación sin interrupciones y dedicar tiempo de calidad a mi hija, fortaleciendo nuestra relación</p>	<p>equilibradas, lo que me permite cumplir con mis responsabilidades laborales y familiares sin problemas. No creo que necesite pedir algo extra a la empresa, ya que considero que la política en cuanto a los tiempos es bastante justa y adecuada. Sin embargo, si se implementara alguna política adicional, podría ser una mayor flexibilidad en situaciones excepcionales, pero en general, siento que el equilibrio está bien logrado.</p> <p>¿Cómo describiría la relación que tiene con sus compañeros o supervisores en términos de apoyo para</p>	<p>que ver una empresa pública o privada ósea obviamente son dos políticas diferentes la dinámica de esta empresa fuera de que sea privada o pública es que trabajamos con pécibles entonces al trabajar con pécibles o con plantitas no lo podemos parar ellas producen todos los días entonces en los feriados no podemos coger el día que es pero claro que nos gustaría tener el feriado el mismo día pero si entendemos qué no se puede y eso es una problemática o una cuestión de la industria.</p> <p>¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras trabaja? (Describa cómo</p>	<p>tiempo el trabajo etc., lo que el dedica a la crianza pero también es testigo del que hago yo como yo llevo la casa como yo llevo la crianza y en es verdad que tengo una persona que trabaja para mí que se encarga del cuidado de la casa yo soy la persona que supervisa que está al pendiente de cómo se debe realizar o decir que debe confiar o que debe hacer mi hija ve ella con el ejemplo como una mamá puede hacer muchas cosas que no puede ser solo trabajadora que no solo puede ser mamá que puede hacer varias cosas entonces ella ve una persona que puede hacer muchos roles yo no me</p>	
--	--	---	---	--	--

	<p>y contribuyendo a su bienestar integral.</p>	<p>gestionar sus responsabilidades familiares? Explique si el entorno laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p> <p>Creo que en general, sí recibimos apoyo desde la directiva hasta las áreas base de la empresa. El ambiente laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y se nota que hay una actitud de comprensión y respaldo. Desde la gerencia, siempre hemos sentido el apoyo necesario para gestionar nuestras responsabilidades familiares, lo que facilita que podamos cumplir con nuestras tareas</p>	<p>estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.)</p> <p>R: tengo una persona que trabaja conmigo, que es la persona que se encarga con los labores de la casa pero no de la crianza directa como tal se encarga de la comida, se encarga de cosas suentuarías pero no es la crianza, no podría decir yo se encarga de la crianza porque todo lo que corresponde a la crianza no porque ella recibe directrices totalmente mías, incluso en la alimentación en lo que tiene que hacer en, como debe hacer es algo que yo le digo que hacer, ella es una asistente del hogar entonces al ser la asistente del hogar ella esta obviamente bajo mis reglas, su sueldo</p>	<p>encajo en ninguno porque yo soy una persona muy independiente yo soy trabajadora entonces yo tengo muchas responsabilidades aquí sí pero también soy mamá cuando me toca ser mamá yo soy amiga yo soy muchas cosas entonces no estoy encasillada en un solo rol. Estamos a mil años de que el género masculino si responde a naturaleza o que, ya que los hombres al divorciarse en este caso o en mi caso toman otros rumbos y toda la carga emocional no económica en mi caso ya que, si hay responsabilidad, pero en la carga emocional y la</p>	
--	---	---	---	--	--

		<p>laborales sin que nuestras responsabilidades en casa se vean afectadas. En ese sentido, diría que todas las áreas están cubiertas y el entorno es favorable.</p>	<p>entonces ella también es su trabajo también es colaborar con la crianza, ella trabaja de 7 a 4 pero la niña pasa en el colegio, lo que ella hace es solamente cuidar la casa, preparar los alimentos y esperar que ella llegue hasta que yo llegue también el momento en el que yo llego ella se va a su casa y yo paso con mi hija. No tiene un papá presente porque estamos divorciados, pero hace lo que el considere. El pasa un fin de semana cada 15 días con ella no sé qué tan presente sea eso, pero la niña esta 24 horas presente con ella soy yo.</p> <p>¿Cómo describiría el impacto de su trabajo en su salud general y cómo afecta esto su capacidad para cuidar de sus hijos?</p>	<p>parte de la crianza se transfiere totalmente a la mamá entonces yo sí creo que hay una desigualdad ahí total. Cuando hay un divorcio una separación los hombres tiene sus propias prioridades. No es mi rol ser mamá y papá, pero ella tiene un papá y el sabrá cuanto quiere construir con ella si está en mis competencias ser mamá ser la mejor mamá para ella y estar presente significa estar los mil porcientos y no se trata de estar ahí pegada, sino que yo siempre voy a estar ahí</p> <p>¿Ha percibido diferencias en el trato o las oportunidades en su</p>	
--	--	---	---	---	--

			<p>(Indique si ha experimentado efectos en su salud física o emocional debido a sus responsabilidades laborales y cómo repercuten en la crianza de sus hijos.)</p> <p>Yo creo que tengo ciertas ventajas porque yo trato de equilibrar siempre el tema trabajo, estrés laboral y hogar entonces mi prioridad es la crianza entonces regularmente separo las cosas y enfocarme en lo que debo enfocarme por ejemplo estoy en la oficina me enfoco en mis responsabilidades si estoy en casa me ella es mi centro ella es mi momento trato de equilibrar entonces no he tenido ninguna injerencia la empresa para que yo vea</p>	<p>lugar de trabajo debido a su género? (Indique si considera que estas desigualdades han afectado su desarrollo laboral o sus responsabilidades familiares.)</p> <p>Aquí en "Luxus Blumen" no he percibido ninguna diferencia en el trato o las oportunidades debido a mi género. No me he sentido incómoda con mis roles de género en el trabajo. Sin embargo, en otros lugares sí he notado ciertas desigualdades que han afectado mi desarrollo laboral o, en algunos casos, mis responsabilidades familiares. Pero en este trabajo, todo ha sido bastante equilibrado y</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>afectada mi forma de criar trato de equilibrar.</p> <p>¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrenta al intentar equilibrar su trabajo en "Luxus Blumen" con las necesidades de sus hijos? (Comparta algunas situaciones difíciles o momentos en los que le resulte complicado cumplir ambos roles.)</p> <p>Diría que los únicos desafíos que enfrento al intentar equilibrar mi trabajo en "Luxus Blumen" con las necesidades de mi hija son durante los feriados, cuando a veces es más complicado organizar todo. Fuera de eso, en general, el equilibrio está bastante bien logrado. Mi jornada laboral de 7 a 5 de lunes a viernes me permite</p>	<p>respetuoso, lo que me ha permitido desempeñarme sin esa clase de obstáculos.</p>	
--	--	--	--	---	--

			gestionar el resto de mis responsabilidades familiares sin mayores inconvenientes, y no siento que el trabajo me demande más tiempo fuera de esas horas.		
<p>PERUGACHI PERUGACHI MARIA CELIANA</p>	<p>¿De qué manera considera que su salario en "Luxus Blumen" influye en las decisiones económicas relacionadas con el bienestar de sus hijos? (Indique si su ingreso cubre las necesidades de sus hijos adecuadamente o si existen áreas que se ven afectadas.) El salario que recibo de "Luxus Blumen" no es suficiente para cubrir todas las necesidades de mis hijos sin dificultades, pero gracias a que mi esposo también trabaja, nos organizamos para lograrlo. Los dos nos esforzamos para que la educación de nuestros hijos esté cubierta, ya sea con útiles escolares, uniformes, o cualquier gasto relacionado. También, hay ciertas cosas que nos afectan, como los gastos extraescolares o actividades recreativas, porque a veces no podemos darnos el lujo de gastar en esas cosas.</p>	<p>¿De qué manera considera que su jornada laboral afecta la relación que tiene con sus hijos? Reflexione sobre si el tiempo que trabaja influye en la calidad de la relación o en el vínculo que mantiene con ellos. Mi jornada laboral no afecta tanto mi relación con mis hijos, ya que, gracias a mi horario, puedo estar con ellos en las tardes y los fines de semana. Trato de dedicarles todo el tiempo que puedo cuando no estoy trabajando. Aunque a veces siento que no paso el tiempo suficiente con ellos, porque tengo que estar pendiente de muchas cosas, siempre trato de estar presente en sus actividades, como cuando hacen tareas o</p>	<p>¿Qué actividades ha tenido que dejar de realizar o adaptar con sus hijos debido a su carga laboral? Por ejemplo, actividades escolares, de ocio o tiempo en familia. Lo que más se ve afectado por mi carga laboral es el tiempo en familia. Como trabajo de lunes a sábado, no siempre tengo tiempo durante la semana para hacer actividades con mis hijos. Como, el domingo tratamos de aprovecharlo al máximo. Ese día nos damos tiempo para estar juntos, ya sea jugando fútbol, conversando</p>	<p>¿Cómo se reparten las tareas domésticas en su hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? Indique si ha percibido cambios en la distribución de las responsabilidades. Desde que empecé a trabajar, la distribución de las tareas en casa ha cambiado. Afortunadamente, tanto mi esposo como mis hijos me ayudan con las responsabilidades del hogar. Mi esposo me apoya en las tareas de la</p>	<p>La trabajadora de "Luxus Blumen" enfrenta una carga laboral significativa, pero ha encontrado formas de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Su salario, aunque no cubre completamente todas las necesidades de sus hijos, le permite priorizar lo esencial, como la educación. Con el apoyo de su esposo, logran manejar las necesidades del hogar, aunque a veces deben sacrificar actividades recreativas o extraescolares debido a limitaciones económicas. El trabajo le</p>

	<p>Pero siempre tratamos de priorizar lo que realmente necesitan, y ajustamos lo demás para que ellos puedan estudiar y tener un futuro mejor.</p> <p>¿Cómo ha cambiado su rol en el hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? (Describa si sus responsabilidades han aumentado o cambiado de alguna manera desde que inició este empleo.)</p> <p>Bueno yo lo que empecé a trabajar, bueno si han cambiado varias cosas, como decir lo que es en lo que es, como le puedo decir en las cosas del hogar, en las cosas, si hemos cambiado en varias cositas miya tanto en las responsabilidades como en las responsabilidades del trabajo, en el trabajo es dejar al día los trabajos en la casa igual es estar pendiente de mis hijos en sus tareas en la comida todo eso.</p> <p>¿Cómo considera que su trabajo en "Luxus Blumen" influye en la toma de decisiones importantes para el bienestar de sus hijos? (Ejemplifique cómo su situación laboral ha impactado decisiones sobre</p>	<p>cuando necesitan que los escuche. De hecho, los domingos son nuestros días para estar juntos, jugar, conversar y disfrutar en familia.</p> <p>¿Qué tipo de apoyo considera ideal en su lugar de trabajo para mejorar el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales?</p> <p>Describa cualquier política o cambio que le gustaría que se implementara en la empresa para mejorar esta compatibilidad.</p> <p>Sería ideal que en "Luxus Blumen" se nos considerara un poco más en cuanto a las necesidades familiares de las trabajadoras, especialmente para las mamás que tenemos que</p>	<p>o simplemente pasando el día en familia. Aunque no podemos hacer muchas actividades fuera de casa por los horarios, siempre trato de que mis hijos sientan mi apoyo y mi compañía.</p> <p>¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras trabaja? Describa cómo estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.</p> <p>No cuento con ayuda externa, más que con el apoyo de mi esposo. Entre los dos hacemos todo, desde el trabajo hasta las cosas del hogar. Como vivimos cerca de la finca, tengo la facilidad de estar disponible para ellos</p>	<p>o simplemente pasando el día en familia. Aunque no podemos hacer muchas actividades fuera de casa por los horarios, siempre trato de que mis hijos sientan mi apoyo y mi compañía.</p> <p>¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras trabaja? Describa cómo estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.</p> <p>No cuento con ayuda externa, más que con el apoyo de mi esposo. Entre los dos hacemos todo, desde el trabajo hasta las cosas del hogar. Como vivimos cerca de la finca, tengo la facilidad de estar disponible para ellos</p>	<p>o simplemente pasando el día en familia. Aunque no podemos hacer muchas actividades fuera de casa por los horarios, siempre trato de que mis hijos sientan mi apoyo y mi compañía.</p> <p>¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras trabaja? Describa cómo estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar.</p> <p>No cuento con ayuda externa, más que con el apoyo de mi esposo. Entre los dos hacemos todo, desde el trabajo hasta las cosas del hogar. Como vivimos cerca de la finca, tengo la facilidad de estar disponible para ellos</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>temas como salud, educación o tiempo de calidad.) Mi trabajo en "Luxus Blumen" me ha ayudado mucho, especialmente con los temas de salud, ya que la florícola cubre el seguro médico y, como mis hijos son menores de edad, también están beneficiados por ello. Esto ha sido una gran ayuda para cuidar de su salud, ya que, si algo pasa, sabemos que estamos cubiertos. La educación, aunque mi salario no es alto, tratamos de priorizar lo más importante para que mis hijos puedan tener lo que necesitan para estudiar. El trabajo también ha afectado el tiempo de calidad que puedo pasar con ellos, pero siempre trato de aprovechar al máximo los días libres y las tardes para estar con ellos, aunque a veces me siento culpable por no pasar más tiempo.</p>	<p>lidiar con la crianza y el trabajo. Creo que una política de flexibilidad en los horarios y permisos cuando hay situaciones familiares urgentes o problemas con los niños sería muy útil. A veces, cuando hay producción alta, es muy difícil cumplir con los horarios y, en esos momentos, se necesita más apoyo para poder atender las responsabilidades familiares sin sentir tanta presión en el trabajo.</p> <p>¿Cómo describiría la relación que tiene con sus compañeros o supervisores en términos de apoyo para gestionar sus responsabilidades familiares? Explique si</p>	<p>cuando me necesitan, incluso si es solo para calentarles la comida. No tengo ayuda de familiares o amigos, pero con el apoyo de mi esposo, nos vamos dando modos para que todo funcione.</p> <p>¿Cómo describiría el impacto de su trabajo en su salud general y cómo afecta esto su capacidad para cuidar de sus hijos? Indique si ha experimentado efectos en su salud física o emocional debido a sus responsabilidades laborales y cómo repercuten en la crianza de sus hijos.</p> <p>Lo que es en la salud hasta ahorita si hemos estado bien no hemos tenido problemas lo que es en salud físicas eso</p>	<p>Creo que el trabajo que realizo les enseña a mis hijos que tanto las mujeres como los hombres tenemos responsabilidades en la familia y en el trabajo. Siempre trato de darles el ejemplo de que, aunque soy mujer, tengo que cumplir con mi trabajo y ser responsable con mis hijos. Les enseño que no importa si somos hombres o mujeres, lo importante es ser responsables, valorar nuestro esfuerzo y no dejarnos menospreciar por el hecho de ser mujer. Este es el ejemplo que trato de transmitirles.</p> <p>¿Ha percibido diferencias en el trato o las oportunidades en su</p>	<p>colaborativa, con la ayuda de su esposo e hijos, lo que le permite compartir las responsabilidades sin sentirse sobrecargada. Aunque no ha percibido diferencias de género en su empleo, considera que las mujeres, en general, enfrentan mayores responsabilidades domésticas. A través de su ejemplo, trata de enseñarles a sus hijos la importancia de la responsabilidad, independientemente del género, y les transmite un modelo de trabajo duro y compromiso con la familia.</p>
--	--	--	---	---	--

		<p>el entorno laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p> <p>En general, mi relación con mis compañeros y supervisores es buena, porque siempre que necesitamos ayuda, tanto ellos como yo nos apoyamos mutuamente. Cuando uno tiene una urgencia familiar, tratamos de ayudarnos para que todos podamos cumplir con nuestras responsabilidades, tanto en el trabajo como en casa. Sin embargo, siento que el entorno laboral podría mejorar un poco más en cuanto a flexibilidad, especialmente cuando hay situaciones que</p>	<p>si no dando gracias a dios estamos bien, bueno en esa parte si cuando yo no puedo asistir a los programas de la escuela cuando yo digo que si voy a ir y no alcanzo si me siento mal uno se hace lo posible y no se avanza y uno si se siente mal y uno tiene un nudito en la garganta y eso si para mí y tanto para mis hijos también ellos también están esperando a que hora viene en la tarde mami no dijiste que ibas a venir y uno si se siente mal en esa parte.</p> <p>¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrenta al intentar equilibrar su trabajo en "Luxus Blumen" con las necesidades de sus hijos? Comparta algunas situaciones difíciles o</p>	<p>lugar de trabajo debido a su género? Indique si considera que estas desigualdades han afectado su desarrollo laboral o sus responsabilidades familiares.</p> <p>No he percibido diferencias en el trato debido a mi género. En "Luxus Blumen", tanto a mí como a mis compañeras nos tratan por igual. A veces, las dificultades que enfrentamos en el trabajo no tienen que ver con el género, sino con la carga de trabajo, sobre todo cuando la producción está alta. No creo que mi género haya afectado mi desarrollo laboral ni mis responsabilidades</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>requieren que estemos más atentos a nuestras responsabilidades familiares.</p>	<p>momentos en los que le resulte complicado cumplir ambos roles.</p> <p>Uno de los mayores desafíos es cuando hay producción alta en la florícola. En esos momentos, la carga de trabajo aumenta y es difícil salir a tiempo para atender las necesidades de mis hijos. Hay veces que tengo que pedir permiso, pero no siempre es fácil porque el trabajo exige mucho en esos momentos. Es complicado mantener el equilibrio, especialmente cuando necesito estar en casa para mis hijos, pero el trabajo también requiere de mi tiempo y atención.</p>	<p>familiares, pero sí reconozco que las mujeres solemos tener una carga mayor en cuanto a las tareas domésticas.</p>	
<p>ANDRANGO CACHIPUENDO MONICA PAULINA</p>	<p>¿De qué manera considera que su salario en "Luxus Blumen" influye en las decisiones económicas relacionadas con el bienestar</p>	<p>¿De qué manera considera que su jornada laboral afecta la relación que tiene con sus hijos?</p>	<p>¿Qué actividades ha tenido que dejar de realizar o adaptar con sus hijos</p>	<p>¿Cómo se reparten las tareas domésticas en su hogar desde que</p>	<p>La entrevista revela la experiencia de una madre soltera de dos hijos que</p>

	<p>de sus hijos? Indique si su ingreso cubre las necesidades de sus hijos adecuadamente o si existen áreas que se ven afectadas. Soy madre soltera de dos hijos y no cuento con el apoyo del papá de mis niños. Mi salario en "Luxus Blumen" sí me alcanza para cubrir lo necesario para la crianza y la educación de mis hijos.</p> <p>¿Cómo ha cambiado su rol en el hogar desde que comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? Describa si sus responsabilidades han aumentado o cambiado de alguna manera desde que inició este empleo. Desde que comencé a trabajar en "Luxus Blumen", mis responsabilidades en el hogar no han cambiado, siguen siendo las mismas. Aunque trabajo fuera, sigo haciéndome cargo de todo en casa, como la comida, la limpieza y cuidar de mis hijos. No ha habido ningún cambio en mis tareas, todo sigue igual.</p> <p>¿Cómo considera que su trabajo en "Luxus Blumen" influye en la toma de decisiones importantes para el bienestar de sus hijos? Ejemplifique cómo su situación laboral ha</p>	<p>Reflexione sobre si el tiempo que trabaja influye en la calidad de la relación o en el vínculo que mantiene con ellos. Después del trabajo, como no salgo muy tarde, puedo pasar tiempo con mis hijos y mantener una buena relación con ellos. Siempre trato de aprovechar esas horas para conversar, ayudarlos con sus tareas o simplemente estar con ellos. Aunque el trabajo es importante, para mí lo es más que mis hijos sientan mi apoyo y sepan que siempre estoy ahí para ellos. Creo que eso nos ha permitido tener un vínculo cercano y de confianza.</p> <p>¿Qué tipo de apoyo considera ideal en su lugar de trabajo para mejorar el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales? Describa cualquier</p>	<p>debido a su carga laboral? Por ejemplo, actividades escolares, de ocio o tiempo en familia. No he tenido que dejar ninguna actividad con mis hijos porque, gracias a mi horario, sí tengo el tiempo suficiente para trabajar y estar con ellos. Puedo organizarme para participar en sus actividades escolares, dedicarles tiempo de calidad y compartir momentos en familia sin que el trabajo interfiera demasiado.</p> <p>Siempre trato de aprovechar al máximo el tiempo que tenemos juntos.</p> <p>¿Qué tipo de ayuda externa (familiares, amigos o servicios) utiliza para gestionar sus responsabilidades familiares mientras</p>	<p>comenzó a trabajar en "Luxus Blumen"? Indique si ha percibido cambios en la distribución de las responsabilidades. Ósea en las tareas de la casa que le podría decir nos repartimos entre mi hijo y yo porque ósea yo trabajo y mi hijo el más grande el me ayuda y es equitativo en eso porque mi hijo es el apoyo más grande.</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza influye en la percepción que tienen sus hijos sobre los roles familiares y laborales? Reflexione sobre el ejemplo que cree que les da en términos de</p>	<p>trabaja en "Luxus Blumen". Su salario le permite cubrir las necesidades básicas de sus hijos, como la crianza y la educación, aunque enfrenta algunos desafíos, como la falta de apoyo económico cuando los niños se enferman. A pesar de la carga laboral, no ha tenido que dejar ninguna actividad familiar importante, ya que su horario le permite estar presente para sus hijos, compartir tiempo de calidad y ayudarlos con sus tareas escolares.</p> <p>Su rol en el hogar no ha cambiado desde que comenzó a trabajar, pues sigue siendo responsable de las tareas domésticas y el cuidado de los niños, aunque su hijo mayor la ayuda, lo que equilibra las</p>
--	---	--	---	--	---

	<p>impactado decisiones sobre temas como salud, educación o tiempo de calidad. Mi trabajo en "Luxus Blumen" sí me permite tener el tiempo suficiente para dedicarme a la educación y al tiempo de calidad con mis hijos. Aunque a veces tengo que organizarme bien para cumplir con todo, siempre trato de estar presente en lo más importante para ellos. Por ejemplo, me aseguro de que tengan lo necesario para sus estudios y, aunque el trabajo ocupa buena parte de mi día, siempre busco espacios para conversar con ellos, ayudarlos con sus tareas o simplemente pasar momentos juntos.</p>	<p>política o cambio que le gustaría que se implementara en la empresa para mejorar esta compatibilidad. Sí, me gustaría que nos apoyen un poco más, sobre todo en los momentos en que los niños se enferman y necesitamos comprar medicamentos. A veces no tenemos suficiente para las recetas, y sería ideal que la empresa ofreciera algún tipo de ayuda en esas situaciones, ya sea con medicamentos o con apoyo económico para cubrir los gastos médicos. Eso sería de gran ayuda para las mamás que trabajamos aquí y tenemos que</p>	<p>trabaja? Describa cómo estas redes influyen en el equilibrio entre su vida laboral y familiar. Sí, cuento con la ayuda de mi familia para gestionar mis responsabilidades. Mi hermana y mis sobrinos me apoyan, especialmente con el retiro de mi hijo menor de la escuela. Además, mi hijo mayor también colabora; él llega a la casa y almuerza con su hermano más pequeño. Este apoyo familiar es fundamental para poder equilibrar mi trabajo y mis responsabilidades con mis hijos, ya que me permite cumplir con ambas cosas sin descuidar a los niños. ¿Cómo describiría el impacto de su trabajo en su salud general y cómo afecta esto su capacidad</p>	<p>responsabilidad laboral y roles de género. Si ósea que le podría decir siempre nos apoyamos entre los dos mi hijo y yo, mi hijo me ve ósea a mí que yo me voy a trabajar y ósea él se siente bien porque al ver que yo estoy sola y les ayudo a salir adelante el siente un orgullo el cuándo me ve llegar cansada me dice descanso nomas yo hago aquí en la casa. ¿Ha percibido diferencias en el trato o las oportunidades en su lugar de trabajo debido a su género? Indique si considera que estas desigualdades han afectado su desarrollo laboral o sus</p>	<p>responsabilidades. A pesar del cansancio que genera el trabajo, ella se esfuerza por mantener una buena relación con sus hijos y cumplir con sus responsabilidades familiares. La flexibilidad de su supervisora en el trabajo también ha sido clave para poder manejar las situaciones familiares, como la enfermedad de los niños. Aunque cuenta con el apoyo de su familia, especialmente de su hermana y sobrinos, para facilitar algunas tareas, reconoce que su rol como madre y trabajadora es desafiante, sobre todo cuando no alcanza el dinero para las necesidades extras o cuando debe pedir ayuda para que sus hijos reciban apoyo en sus actividades. A nivel emocional, el</p>
--	---	--	---	--	--

		<p>balancear nuestras responsabilidades familiares y laborales.</p> <p>¿Cómo describiría la relación que tiene con sus compañeros o supervisores en términos de apoyo para gestionar sus responsabilidades familiares? Explique si el entorno laboral fomenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p> <p>La relación con mi supervisora es buena porque es bastante flexible. Cuando surge alguna necesidad o situación familiar importante, puedo hablar con ella y explicarle lo que está pasando, y generalmente nos ayuda.</p>	<p>para cuidar de sus hijos? Indique si ha experimentado efectos en su salud física o emocional debido a sus responsabilidades laborales y cómo repercuten en la crianza de sus hijos.</p> <p>En ese caso, cuando llego cansada del trabajo, sí me afecta un poco porque a veces no tengo la energía suficiente para ayudar a mis hijos con las tareas o los deberes escolares. También hay momentos en los que no puedo atender las cosas de la casa como quisiera. Esto me hace sentir un poco mal, ya que quiero estar más presente para ellos y poder apoyarlos en todo, pero el cansancio del trabajo a veces no me lo permite. Sin</p>	<p>responsabilidades familiares.</p> <p>No todo a sido equitativo.</p>	<p>cansancio afecta su capacidad para atender algunas tareas de la casa y apoyar a sus hijos con los deberes, pero siempre trata de estar allí para ellos.</p> <p>En términos de los roles familiares y laborales, se observa que el trabajo ha influido en la percepción de su hijo mayor sobre la responsabilidad y el trabajo, pues él se siente orgulloso de verla luchar por su familia. En cuanto a la equidad de género, ella menciona que no ha percibido desigualdad en su lugar de trabajo, lo que contribuye a un ambiente de apoyo y colaboración.</p> <p>En resumen, la entrevistada logra equilibrar su vida laboral y familiar a través de la flexibilidad en su trabajo,</p>
--	--	---	---	---	--

		<p>En ese sentido, sí siento que hay apoyo por parte de la empresa, ya que entienden nuestras responsabilidades familiares y buscan facilitar el equilibrio entre el trabajo y la familia cuando es necesario.</p>	<p>embargo, trato de hacer lo que puedo para que ellos no sientan que los descuido.</p> <p>¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrenta al intentar equilibrar su trabajo en "Luxus Blumen" con las necesidades de sus hijos? Comparta algunas situaciones difíciles o momentos en los que le resulte complicado cumplir ambos roles.</p> <p>ósea si podría decir que si me complica un poco porque yo soy padre y madre porque yo estoy sola que podría decirle por qué hay veces que no me alcanza lo que es para las colaciones y si es un poquito complicado en esas cosas, del mismo modo hay veces que ósea que debo pedirle a mi hermana y mis</p>		<p>el apoyo de su familia y su dedicación personal, a pesar de los desafíos económicos y el agotamiento físico.</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>sobrinos para que ellos le acompañan a mis hijos que les acompañen porque hay tiempos en los que no se puede en la empresa en esa parte es muy complicado con respecto a los programas de mis hijos por lo generar se va alguno de mis sobrinos.</p>		
--	--	--	---	--	--

Anexo 5

Fotografías de la encuesta



Anexos 6

Fotografías de la entrevista

