



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

TÍTULO:

**Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta de
intervención familiar en el ámbito laboral.**

AUTORA:

Quispillo Hidalgo, Mayra Alejandra

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

Licenciada en Trabajo Social

TUTORA:

Condo Tamayo, Cecilia

Guayaquil, Ecuador

2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Quispillo Hidalgo Mayra, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTOR (A)

Lcda. Cecilia Condo Tamayo, Mgs

REVISOR(ES)

Lcda. Ana Quevedo Terán, Mgs

Lcdo. Leonardo Cerezo Villamar

DIRECTORA DE LA CARRERA

Lcda. Sandra Mendoza Vera

Guayaquil, a los 23 días del mes de Marzo del año 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Quispillo Hidalgo Mayra

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación “Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta de intervención familiar en el ámbito laboral” previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de Marzo del año 2015

Quispillo Hidalgo Mayra
AUTORA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

AUTORIZACIÓN

Yo, Quispillo Hidalgo Mayra

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: “Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta de intervención familiar en el ámbito laboral”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de Marzo del año 2015

**Quispillo Hidalgo Mayra
AUTORA**

AGRADECIMIENTO

Jesús dijo: ¿No te he dicho que si crees, verás la gloria de Dios?...

Juan 11:40

Y es precisamente a Dios a quien tengo que agradecer por haberme permitido llegar hasta donde estoy hoy, a mi familia por su ayuda constante, a mi esposo por ser un pilar en mi camino, a mis amigas y compañeras por su amistad y hermandad para conmigo; y a dos dignas Profesoras que Dios puso en mi caminar no solo por sus enseñanzas sino por todo su apoyo y amistad.

También a todas las profesoras que me brindaron conocimientos necesarios para poder finalizar este ciclo.

Quispillo Hidalgo Mayra

DEDICATORIA

El trabajo de Tesis: “Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta de intervención familiar en el ámbito laboral”, va dedicado a las mujeres que hoy en día a más de ser madres y esposas son profesionales que requieren de un sociedad más equitativa e igualitaria, no solo en el hogar sino en lo laboral y demás contextos.

Recordando que somos mujeres capaces de lograr todo aquello que nos proponamos y pedimos recibir amor y compromiso de nuestros compañeros de vida, para reflejar esa igualdad en nuestros hijos, quienes el día de mañana serán parte de una sociedad que se espera sea más justa más equitativa más inclusiva y más igualitaria.

Quispillo *Hidalgo Mayra*

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Lcda. Cecilia Condo Tamayo, Mgs
TUTORA

Lcda. Ana Quevedo Terán, Mgs
Docente

Lcdo. Leonardo Cerezo Villamar
Oponente

DIRECTORA DE LA CARRERA

Lcda. Sandra Mendoza Vera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

CALIFICACIÓN

Lcda. Cecilia Condo Tamayo, Mgs

Tutora

ÍNDICE GENERAL

Resumen	13
Introducción	17
Capítulo I: Planteamiento del problema	
1.1 Definición del Problema Social.....	19
1.2 Justificación de la selección del problema.....	25
Capítulo II Referentes Teóricos, Conceptuales y Normativos	
2.1 Referentes teóricos y conceptuales.....	27
2.2 Marco Normativo.....	37
2.3 Referente Estratégico.....	42
Capítulo III: Contextualización del Proyecto	
3.1. Antecedentes del diagnóstico y la propuesta	44
3.2. Caracterización del Contexto Organizacional.....	44
3.3 Organigrama de CN.....	47
Capítulo IV: Metodología de la investigación diagnóstica	
4.1. Objetivo de investigación.....	51
4.2. Método de Investigación.....	52
4.3. Proceso de recolección y análisis de la información.....	54
Capítulo V: Resultados de la investigación diagnóstica	
5.1. Caracterización de la población participante.....	56
5.2. Diagnóstico de la problemática a intervenir.....	60
Capítulo VI: Propuesta de Intervención	
6.1 Propuesta de Intervención Profesional.....	82
6.2 Análisis de impacto y factibilidad.....	83
6.3 Plan de acción.....	88
6.4. Duración.....	105
6.5. Presupuesto del Proyecto.....	105
6.6. Sistema de Gestión y Evaluación del Proyecto.....	106
Bibliografía	112
Anexos	118

Anexo #1	
Matriz de Jerarquización de problemas.....	119
Anexo #2	
Organigrama Institucional.....	121
Anexo #3	
Guía de entrevista familiar.....	122
Anexo #4	
Plan de intervención familiar.....	127
Anexo #5	
Mapa de actores/as.....	129
Anexo #6	
Matriz de Análisis de involucrados.....	130
Anexo #7	
Árbol de problemas.....	133
Anexo #8	
Matriz de análisis de alternativas.....	134
Anexo #9	
Árbol de objetivos.....	141
Anexo #10	
Diagrama de estrategias.....	142
Anexo #11	
Cronograma de presupuesto.....	143
Anexo #12	
Matriz de actividades con presupuesto.....	105
Anexo # 13	
Matriz de actividades con presupuesto componente 1.....	146
Anexo #14	
Matriz de actividades con presupuesto componente 2.....	148
Anexo # 15	
Matriz de actividades con presupuesto componente 3.....	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #1 Matriz de jerarquización de problemas.....	119
Tabla #2 Matriz de análisis de involucrados.....	130
Tabla #3 Matriz de alternativas.....	134
Tabla #4 Matriz de actividades con presupuesto.....	105
Tabla #5 Matriz de actividades con presupuesto comp. 1.....	146
Tabla #6 Matriz de actividades con presupuesto comp. 2.....	148
Tabla #7 Matriz de actividades con presupuesto comp. 3.....	150

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico # 1 Organigrama institucional.....	121
Grafico # 2 Mapa de actores.....	129
Grafico # 3 Áreas de trabajo a las que pertenecen las trabajadoras.....	57
Grafico # 4 situación del cónyuge de las trabajadoras de la Cervecería nacional.....	59
Grafico # 5 Árbol del problema.....	133
Grafico #6 Árbol de objetivos.....	141
Grafico #7 Diagrama de estrategias	142
Grafico # 8 Cronograma de presupuesto.....	143
Grafico # 9 Organigrama de propuesta.....	107
Grafico # 10 Flujograma d propuesta.....	111

Resumen

El presente documento contiene el diagnóstico de una problemática identificada en las mujeres trabajadoras de una empresa y una propuesta de intervención profesional para enfrentar dicha situación.

El diagnóstico inició con la identificación de problemas que afectaban a las trabajadoras, entre ellos, la *Disfunción de roles al interior de las familias* de dichas mujeres, problema que fue seleccionado para realizar el presente estudio.

La muestra del estudio fueron 48 trabajadoras mamás de hijos en edad escolar, mujeres de entre 28-40 años de edad, quienes forman parte de familias nucleares, con hijos de todas las edades, de nivel socioeconómico medio.

En el análisis del problema investigado, se pudo observar que éste se da, por lo menos, por tres causas o factores directos, los cuales son: que la mujer asume todos los roles familiares, que sus parejas evaden estos roles familiares, y que existen unas limitadas condiciones laborales que inciden en la distribución de dichos roles; además de otras causas indirectas y efectos analizados.

A partir de este análisis, se elabora la propuesta de intervención, la cual está basada en las teorías: Sistémica, de Von Bertalanffy, ya que determina que la familia es el microsistema central de las madres trabajadoras, que incide también en el microsistema de trabajo y en otros; Teoría del rol, de Sarbin, quien estudia los comportamientos de las personas e influye en esta propuesta ya que se pretende el mejoramiento de las relaciones familiares y el equilibrio de los roles en la misma; el concepto sobre Familia, de Minuchin, y su propuesta de rol, que aporta a la comprensión del problema objeto de este estudio, y a la propuesta de intervención.

El objetivo general de la propuesta apunta a *Promover la distribución equitativa de roles al interior de la familia de la madre trabajadora de la CN*, para lo cual

se organiza en tres objetivos específicos (OB): *OB 1*: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes, *OB 2*: Pareja de trabajadora asume roles de cuidado al interior de la familia, *OB 3*: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras.

Para implementar la propuesta, se determinan el Método de Grupo y Método de Intervención Familiar para los OB 1 y OB 2, y el Modelo de Gestión por procesos para el OB 3.

Las principales actividades giran en torno a 5 sesiones grupales (grupos conformados solo por trabajadoras) y 4 sesiones familiares de las participantes, además de un encuentro de familias y acuerdos logrados entre ellas y las autoridades de la institución, en pro del mejoramiento de ciertas condiciones laborales.

Palabras Claves: Roles familiares, Equidad de roles, Familia.

Abstract

This document presents a diagnosis of problems which were identified in women workers of a company, and a proposal for professional intervention to work on this situation.

The diagnosis begins with the problem identification that affects women workers; this includes Dysfunction roles into families of these women, a problem that was selected for this study.

The study sample was from 48 female workers between 28-40 years old who have children at escolar cycle, and they are part of nuclear families from middle low socioeconomic status.

During the analysis of the research problem, it was observed that this occurs at least for three causes or direct factors: women assume all family roles, their partners evade these family roles, and there are limited working conditions that affect the distribution of these roles; plus other indirect causes and analyzed effects.

From this analysis, the proposed intervention is developed based on the theories: Systemic, Von Bertalanffy which determines that the family is the central microsystem of working mothers, it also affects the microsystem work and others, and Sarbin's role theory which studies the people's behavior. This last one influences in this proposal due to the fact that it pretends to improve the family relationships and the balance of roles in itself. On the other hand, the concept of family and its proposal of roles which contributes the understanding of the problem, and the proposal of intervention.

The overall objective of the proposal is to promote the equal distribution of roles into the family from female workers of CN. Consequently, it is organized into three specific objectives (OB): OB 1: It has promoted the balance between work

and Family from female participants, OB 2: The couples assume caring roles into the family, OB 3: It has promoted the improvement of working conditions of female workers.

To implement the proposal, The Group Method and Family Intervention Method are determined for OB 1 and OB 2, and Process Management Model for the OB 3.

The main activities revolve around 5 group sessions (groups formed only by female workers) and 4 family sessions from female participants plus a meeting of families, and agreements reached between them, and the authorities of the institution toward the improvement of certain job conditions.

Keywords: family roles, Equality in the roles as couple, and Family.

Introducción

El presente proyecto tiene como finalidad el estudio de las relaciones familiares y de las madres trabajadoras de la Cervecería Nacional, las mismas que pertenecen al área administrativa de dicha empresa. Las madres participantes del proyecto tienen hijos en edad escolar, una vez insertadas en las familias de la trabajadora se puede determinar las problemáticas con mayor frecuencia que impiden el correcto desarrollo emocional y laboral de la misma, ya que la familia y sus relaciones influyen en el campo laboral.

Por tal motivo se plantea esta propuesta, debido a la problemática que obtuvo mayor puntaje el mismo que se obtuvo a través de la matriz de jerarquización de problemas, esta información se corroboró por medio de las entrevistas realizadas en el domicilio de las madres trabajadoras de la CN. Cabe recalcar que las mujeres que trabajan en el área administrativa de la empresa tienen mayor exigencia y compromiso con su trabajo debido a que son televendedoras y su tiempo laboral es exigente; debido a esta problemática es que surgen otras como son: la escasa comunicación y/o tiempo en familia lo que dificulta a su vez las relaciones adecuadas en la pareja como familia.

La familia es la base de la sociedad, pero principalmente es el lugar donde el ser humano se siente acogido y aceptado, está compuesta por integrantes que tienen un objetivo por alcanzar, comparten la cultura, costumbre y valores. Dependiendo de las interacciones y relaciones que la persona tenga desde su niñez, a misma se verá reflejado en sus relaciones durante su crecimiento y desarrollo socio-laboral.

Uno de los autores que analiza el funcionamiento familiar es Beavers quien determina que las familias funcionales tienen la capacidad de crear un ambiente adecuado para los integrantes de la misma, ya que no tiene crisis de mayor escala y en caso de tener una la familia se vuelve más unida, trabaja en conjunto y siempre va en busca de una solución para poder manejar las relaciones de forma correcta.

A través de la presente propuesta se pretende resaltar la importancia de la actora social: la madre trabajadora, y su problemática. En la Constitución del Ecuador (2008); así como también el Plan nacional del Buen vivir (2013-2017) promueven la participación y respeto de la familia, y el enfoque de la igualdad de género respectivamente. Lo anterior mencionado se resalta no solo en el contexto laboral sino también en su entorno familiar y social. De ahí la importancia de la familia, sus relaciones, las interacciones equitativas entre los integrantes, fomentando la igualdad en la pareja y el respeto; fortaleciendo a su vez la comunicación familiar.

El Departamento de bienestar social de la cervecería nacional a través del proyecto piloto Mama CN aportó a esta propuesta, ya que brindó la información requerida, así como también supervisó y orientado de manera adecuada la realización del mismo; este departamento brindó la apertura de fomentar mejoras en la realización de programas de atención a las familias, debido a la gran cantidad de trabajadoras es que se pretende La contratación de más personas de Trabajo Social con el objetivo de trabajar con las problemáticas de mayor resalto y con las familias, buscando equilibrio entre familia y trabajo, influyendo de manera positiva en las madres.

Una de las funciones de Trabajo Social es ser orientador y promotor de programas o acciones que generen cambios sociales de manera positiva que influyan no solo en el trabajo sino también en las familias y estas en la sociedad, en esta propuesta se dará a conocer teorías que sustentan la investigación, los actores participantes, la metodología utilizada, el proceso de la propuesta y los resultados que se han obtenido, de los investigado en la empresa respecto a las trabajadoras y sus familias.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

En el año 2013 estudiantes de la carrera de trabajo social y desarrollo humano de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil realizaron sus prácticas pre profesionales en la Cervecería Nacional Planta Pascuales a través de un convenio entre ambas instituciones. Dicho convenio consistía en que las estudiantes del 8vo semestre pusieran en prácticas los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera insertándose en las familias de las Mujeres Trabajadoras de la CN, conociendo las problemáticas familiares y trabajando en posibles soluciones. Para que esto se pudiera dar de la mejor manera posible la población participante fueron las madres trabajadoras de la Cervecería Nacional; con quienes se pretendió conocer las problemáticas que les afecta y para esto se implementó un proyecto piloto cuya meta era Promover la participación de las familias empezando por madre e hijos a través de acompañamiento pedagógico contando con la participación de Docentes. (Quevedo, 2013)

1.1 Definición del Problema Social

En la actualidad la mujer en su afán de desarrollarse profesionalmente demostrando sus conocimientos busca lo mejor en varios aspectos tanto económicos, laborales, y emocionales para su familia. Citando a Fernández L. “Las reglas sociales van deslindando de manera clara las expectativas relacionadas con los roles que las personas deben asumir. Igualmente, la idea que se tiene sobre el rol de padre, madre, esposa o esposo, está condicionada en gran medida por la sociedad de la cual somos resultado” (Herrera Santi, 2000, pág. 2)

En el proceso de elaboración del presente documento, se identificaron algunos problemas que afectaban a las madres trabajadoras de CN. **Ver Anexo # 1 Tabla # 1 Matriz de Jerarquización de Problemas.** Entre ellos, uno de los que obtuvo mayor puntaje fue “Disfunción de roles al interior de la familia”, el cual se convirtió en el problema social objeto de la presente propuesta.

Para la jerarquización los problemas arriba mencionados, se usaron los criterios magnitud, gravedad, gobernabilidad institucional y competencia de Trabajo Social. Es así como el tema de este proyecto sobre Disfunción de roles se da debido a que fue la problemática que mayor puntaje que se presentó en las familias de las madres trabajadoras de CN.

El contexto en las familias se presenta como una serie de diferenciación de actividades tanto para las niñas cuya “característica” es el de servir a los demás y centrarse en el hogar; mientras que para los niños se los prepara para un mundo competitivo. Esta diferenciación marca las conductas e interacciones que tenga la familia a futuro y con las nuevas generaciones es así como se da la repitencia de patrones conductuales. Hay que recordar que la familia es la base y el todo del ser humano, el lugar donde se siente acogido, protegido y aceptado. Cuando las relaciones familiares, comunicación, adecuada distribución de roles y su transmisión de valores son adecuadas para los miembros de la familia se ve reflejado no solo en las relaciones laborales sino sociales y para la creación de nuevas familias. (Herrera Santi, 2000)

En cada una de las familias existen roles, actividades, costumbres, valores entre otros que determinan las enseñanzas adquirida por los Madres durante el desarrollo físico y emocional de las personas y las interacciones con cada uno de los miembros. “Los roles son los papeles o las funciones que determinadas personas deben cumplir en un grupo o sociedad, en este caso los miembros de la familia (padre, madre o cuidadores primarios), son los encargados de cumplir con ciertos aspectos para el bienestar del niño e introducirlo en la sociedad a la que pertenezcan”. (Urquiza Trujillo, 2012, pág. 14)

Cuando se habla de roles también se habla de funcionamiento familiar, que es el que determina las características tanto de los integrantes de la familia como

de la misma. Este funcionamiento también se considera un conjunto primordial ya que detalla los aspectos sobresalientes de la relación familiar y su contexto como sistema. (Athié Díaz & Gallegos Orozco, 2009)

En la actualidad otro tema respecto a la familia es la disfunción familiar, en este punto que se da con mayor influencia en familias que han atravesado por un divorcio, fallecimiento, migración entre otras diferentes problemáticas, los hijos como integrantes de la familia se ven influenciados de manera negativa frente a la escases de comunicación o el desligamiento de algún integrante. Profesionales en el tema como son: “Psicólogos, terapeutas, familiares y sistémicos, educadores, y algunos otros profesionales de la rama afirman que todas las familias tiene un cierto grado de disfuncionalidad, que a corto, mediano, o largo plazo deteriora las capacidades físicas, psíquicas y emocionales de los integrantes”. (Urquizo Trujillo, 2012, pág. 21) Como indica Urquizo toda familia tiene cierto grado de disfuncionalidad que se asocia a su vez a las diferentes problemáticas que se enfrenten dependiendo de las interacciones, costumbres comunicación entre otros.

Como ya se ha mencionado la disfunción de la familia se da por problemáticas sociales que influyen en la misma, algunas de estas también se pueden dar por la diferencia de género, situación que se vive desde el hogar y con la diferenciación de “trato” de niñas y niños en las actividades del hogar, esta diferenciación de género no solo se da por cuestiones de tema biológico sino también por características sociales tanto para la mujer como el hombre. (Ramirez, 2008)

Otro tema de importancia es la equidad de género en los hogares o lugares de trabajo, entendiéndose por equidad de género según The International Fund for Agricultural Development (IFAD) “Una situación en la que mujeres y hombres tiene las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos” (González Licea, 1993, pág. 9).

En ciertos casos se produce la inequidad de género en los hogares por la escasez de oportunidades para las mujeres y su desarrollo profesional; lo que en ocasiones causa conflictos en la pareja ya que la mujer de hoy busca la realización personal y no solo ser la ama de casa dependiente del marido. Lo que para el hombre produce un estado de discusión por quien es el principal proveedor y “Jefe de hogar”. (Andrade & Herrera, 2001)

El tema económico es en sí una de las causas de la inequidad de género ya que a mayor déficit salarial mayor inequidad y a mayor inequidad mayor grado de expulsión. Para Grocio (2000) la equidad es la virtud de enderezar aquello en que la ley, a causa de su generalidad, ha fallado.

Si bien cada familia es un mundo distinto, en su mayoría poseen capacidades de resiliencia; cabe recalcar que la familia es la base de la sociedad y sus integrantes corresponden a la misma. Cada familia en algún momento atraviesa por algún tipo de disfuncionalidad o crisis, depende de las interacciones y el tipo de comunicación así como también la capacidad de sobrellevar alguna problemática. Este punto negativo que es la disfunción familiar debe ser visto como una oportunidad de mejorar las relaciones en la familia, construyendo una sociedad adecuada para las futuras generaciones. (Vargas Mendoza & González Zaizar, 2009)

Estado del Arte o del Conocimiento

A continuación se detallan las investigaciones publicadas por diferentes Universidades en América Latina desde el año 2000, en relación con el tema de funcionalidad y/o disfunción familiar y roles al interior de sus miembros.

En una investigación realizada en la Universidad Pública de Caracas en el año 2007, Lya Feldman investigó sobre “Roles múltiples, cualidad del rol, apoyo social y salud en mujeres trabajadoras”, en donde participaron cerca de 122 mujeres con edades entre 38-39 años.

En cuanto a los roles múltiples que asumen las mujeres tanto en lo laboral, social, respecto a su salud y bienestar, los resultados obtenidos evidencian que no se han logrado del todo resultados positivos, ya que la mujer en su afán de conseguir lo antes mencionado no puede evitar que se produzca una fuente de estrés que también influye en sus relaciones familiares generando conflicto entre sus integrantes y produciendo en ocasiones problemas con la pareja.

Todo esto es contradictorio a lo que se presenta respecto a calidad de vida, ya que independientemente de su situación socio-económico laboral, la mujer asume a su vez los roles tradicionales como el de la madre protectora en el hogar. Así también la investigación determina que depende de las interacciones y el apoyo socio, familiar y de pareja con la mujer precisamente para evitar estresores y mejorar la calidad de vida de las mismas.

Jaqueline Días, Lucila Castanheira, Iranilde Jose y Messias Mendes realizaron una investigación en el año 2007 del tema: “Promoción de salud de las familias de docentes de enfermería: apoyo, red social y roles en la familia”. En dicho trabajo se pretendió identificar las redes de apoyo de las familias así como también los roles y las interacciones que entre los integrantes de los docentes de enfermería se presentaban.

Para llevar a cabo esta investigación se contó con el apoyo de un curso de pregrado en enfermería de una Universidad en Brasil. Las técnicas utilizadas en este estudio fueron las entrevistas a las familias de las cuales participaron 3 de enfermeras docentes, el genograma aplicado a cada una de ellas, y el ecomapa.

Como resultado se determinó la importancia de las redes de apoyo y los roles en la familia ya que las mismas determinan una mayor confianza en las relaciones de los integrantes con la sociedad, no solo fortaleciendo a la familia sino a sus integrantes sobre todo evitando estresores en los docentes de enfermería y actuar con calidad y calidez en promoción de la salud como parte de su trabajo.

En el 2010, **Piñero** hizo el estudio “Características de las relaciones Familiares y escolares y roles en la dinámica bulling en estudiantes de Educación Secundaria” de 1º y 4º curso entre 12 y 16 años de zonas rurales y urbanas de la Ciudad de Madrid España. En esta investigación se estudiaron algunas características familiares, personales y escolares y su relación con las manifestaciones de violencia y victimización en los centros escolares.

El contexto en el cual se dio fue a nivel universitario, y se aplicaron varios instrumentos anónimos cuantitativos que midieron la frecuencia de la violencia escolar y la victimización que aportaron datos familiares y personales; con una muestra de 2552 estudiantes varones y mujeres.

Camila León Gin en su tesis elaborada en el 2012, con el tema: “La retraditionalizacion de los roles de género en la maternidad transnacional: el caso de mujeres peruanas en Santiago de Chile”. En este estudio se resalta la importancia de las mujeres migrantes y las redes que las mismas tengan. Estos desde el enfoque de los roles de género que ejercen las mujeres peruanas en Chile.

El método utilizado en dicho estudio fue el relato de vida de cuatro familias de mujeres peruanas. Como resultado a esta investigación se da a conocer las necesidades de estas familias por ser reconocidas en cuanto a relaciones de género, así como también en lo laboral, económico y social tanto en su país de origen como en el extranjero. También poder acceder a una buena calidad de vida para ellas y para sus familias para el mejoramiento de sus relaciones y su incidencia en la comunidad.

1.2 Justificación de la selección del problema

La selección de la problemática “Disfunción de roles al interior de la familia” se la realiza porque se considera que aporta a la sociedad, que es un tema actual sobre la mujer dentro de la familia, y porque en un estudio realizado en España por López (1984) titulado “La adquisición del rol y la identidad sexual: función de la familia”, se sostiene que el rol sexual “se refiere a los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran propios del hombre o de la mujer” y que el género influencia en la división de roles al interior de las familias.

Hay que recordar a su vez que la mujer ha sido vista en su mayoría de veces como dependiente del esposo dentro del hogar, cumpliendo con la mayoría de roles en la familia, de manera inequitativa; sin poder demostrar sus capacidades y desarrollo profesional, yendo más allá de lo que la sociedad cree que puede llegar.

“En América Latina, las enormes desigualdades sociales están estrechamente vinculadas con la provisión desigual del cuidado familiar y social, lo cual conforma un verdadero círculo vicioso. Quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad en situación de tener menos miembros del hogar que cuidar. Aquellos que disponen de menores recursos para acceder a los cuidados mercantiles y que tienen más cargas de cuidado acumulan desventajas por el mayor peso del trabajo doméstico familiar, por las

dificultades en el acceso a los escasos servicios públicos y la necesidad de recurrir a cuidadoras informales. ” (Arriagada, 2007, pág. 17)

Este estudio muestra la necesidad de la intervención con las familias, desde el rol de profesional en Trabajo Social; y se pretende, a través de la intervención, es ser mediador, orientador ante un conflicto familiar y actual como es la disfunción de roles al interior de la familia.

Ángela Quintero indica que “el Trabajo Social es una intervención en el sentido que intervenir significa tomar parte de una acción con la intención de influenciarla. La intervención del Trabajador Social consiste en permitir a la persona/sujeto desarrollar sus capacidades, ayudarlo a modificar sus situación finalmente ayudarlo a resolver sus problemas” (Guerrini, 2009, pág. 3).

Este proyecto integrado pretende aportar a los profesionales y canalizar la intervención con las familias y el cómo la distribución de roles influye en la sobrecarga de trabajo de la mujer madre de familia. De esta forma, aportaría a la academia incrementando los estudios que sobre familia existen en Guayaquil y en el Ecuador.

En el mismo sentido, con el presente estudio y propuesta se pretende aportar al cumplimiento del Objetivo 2 y 3 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017, encaminados a promover la igualdad, la cohesión, la inclusión y sobre todo la equidad social; así como al mejoramiento de la calidad de vida de las personas (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2012).

Capítulo II

Referentes Teóricos, Conceptuales y Normativos

2.1 Referentes teóricos y conceptuales

Teoría Sistémica

Un tema de gran importancia es la teoría general de sistemas la misma que “fue concebida por Von Bertalanffy en la década de los 40, con el fin de construir un modelo práctico para conceptualizar los fenómenos que la reducción mecanicista de la ciencia clásica no podía explicar.” (Calvache Pérez, 1989, pág. 47). La teoría general de sistemas está compuesta a su vez por una jerarquía, se autorregulan y tiene un orden, ya que esta teoría permite estudiar la estructura y el proceso que se da al interior de la familia, como determinar los integrantes que conforman el sistema familiar, sus relaciones e interacciones entre sí. (Solar & Aylwin Acuña, 2002)

Según (Solar & Aylwin Acuña, 2002) , entre los principios de los sistemas se encuentran:

- Totalidad: estudia las partes que integra el sistema previo que es el camino para la organización y dinámica del sistema.
- Interdependencia: las partes que interactúan en el sistema son independientes unos del otro y se relacionan como conjunto, sin depender de ninguno para alcanzar su objetivo.
- Jerarquía: dentro de un sistema la jerarquía es el poder del sistema, siempre alguien adquiere el poder dentro de la jerarquía.
- Equifinalidad: es parte del proceso dentro de las estructuras que pueden alcanzar el mismo estado final.
- Recursividad: cada sistema puede lograr obtener sus propios recursos, aunque al principio esto sea escaso.
- Hologramático: establece que no solo una parte está en el todo, sino que el mismo está en el todo.

Cada sistema cuenta con cada uno de estos principios, los mismos se van desarrollando de acuerdo al tiempo y contexto de cada sistema. Este proceso es dinámico e interactivo. Todo esto para poder responder al mismo. (Ramírez. 2002).

Familia

El modelo sistémico aborda en la terapia familiar formas de intervención en la misma. La familia es en sí un sistema abierto que posee varios subsistemas, comparte una historia, siempre está en busca de una identidad propia, así mismo evoluciona a través del tiempo. Toda persona tiene una familia cuyo sistema familiar dependerá de las interacciones entre sus miembros, la comunicación y el tipo de relación que se tenga. Una familia es un sistema y los integrantes de la misma siempre buscan el desarrollo individual y colectivo de la familia, pero para que esto sea posible tiene mucho que ver el contexto socio cultural, las formas de vida entre otros. (Pérez Marín, Molero Zafra, & Montoya Castilla, 2012)

Al hablar de sistema también se habla de familia que como ya se ha dicho es la base primordial de la sociedad es el lugar donde cada persona se siente acogido, es un espacio de interacción continua con los demás integrantes. Cada familia es un sistema distinto, con diferentes tipos de características, actualmente la familia si bien es cierto ha pasado de tradicional a ser un nuevo tipo de familia, por las diferentes relaciones y costumbres de la misma; no deja de ser el lugar de seguridad de los integrantes y el punto de partida cada día. (Muñoz Silva, 2005)

La familia es un sistema el cual se encuentra conformado, en su forma tradicional, por una madre y un padre en conjunto con sus hijos quienes viven bajo un mismo techo y comparten los mismos objetivos, interactúan y se comunican entre sí, buscando el bienestar del grupo. (Muñoz Silva, 2005) .Aunque existan diferencias mínimas entre los integrantes del grupo no dejará de ser familia; la familia es la fuente primordial de la sociedad y los integrantes al desarrollarse aporta al desarrollo de la misma.

La familia, dice Virginia Satir, es “el único sitio en el mundo donde todos podemos abrigar la expectativa de recibir nutrimento; donde todos podemos aliviar nuestras heridas espirituales y elevar nuestra autoestima.” (Satir, 2002, pág. 153). A su vez Jeanne Hersch indica “La familia no es una ideología porque no es una teoría, ni una idea, ni una forma de vida sociológica, no es un medio para alcanzar el fin de la sociedad estable o de una patria sana, no es comer juntos una cena cocinada a solas y no es dormir juntos en una mutua seguridad; o quizás es esto y mucho más. La familia es una realización cotidiana que se lleva a cabo en todos los aspectos del ser humano, que sirve a todos los aspectos del ser humano.” (Vásquez Mota, 1999, pág. 97)

Entre los objetivos de la familia está la reproducción, generando nuevas personas para la sociedad, otro de los objetivos es preservar la unión y comunicación familiar, seguridad afectiva, tratos adecuados entre los integrantes, brindar apoyo y proporcionar a la pareja el goce afectivo, ayuda mutua, para que los integrantes de la misma se sientan acogidos; la familia es el lugar donde el ser humano adopta sus primeras enseñanzas, valores y formas de vida. Depende de la familia el tipo de relación que cada integrante manifiesta ante la sociedad y su facilidad o no de relacionarse. (González, 2009)

El enfoque sistémico actualmente ha permitido definir un nuevo paradigma en la ciencia, es importante resaltar la importancia de este modelo a las relaciones familiares, la comunicación pero sobre todo a la intervención familiar. Minuchin (2003) además ha identificado otras formas de relaciones familiares que gobiernan las interacciones de sus miembros, tales como la jerarquía, centralidad, periferia, hijos parentales, alianzas, coaliciones y triangulaciones, que también son parte de la estructura familiar.

Cada familia tiene diferentes formas de relación y características únicas entre sus miembros como ya se ha mencionado antes la familia es un sistema y como tal también tiene jerarquía la misma se refiere al miembro que lleva el poder de decisión y el que establece las leyes o reglas dentro del hogar. La centralidad en cambio se refiere al miembro de la familia en el cual influye la

mayor parte de las interacciones de la familia. La periferia se refiere al integrante de la familia que menos participación tiene respecto a las relaciones o interacciones al interior de la familia. Los hijos parentales son aquellos que hacen a su vez de padre o madre ante la falta de uno de los padres o adaptando esa responsabilidad. Las alianzas son la unión de dos o más personas de la familia con el deseo de obtener beneficios. La coalición es la unión de dos o más integrantes de la familia en contra de otro, las triangulaciones se refieren en cambio a un conflicto a nivel de la familia. (Soria Trujano, 2010)

Al hablar de sistema familiar y las relaciones que se da entre los integrantes, también se hace referencia a la comunicación que existe entre el sistema familiar, si bien la comunicación en la familia actual ha disminuido por la llegada de la tecnología cabe recalcar de la importancia de la misma en el entorno familiar, a mayor comunicación familiar mayores son las relaciones de los integrantes entre si y sus relaciones sociales. (Pérez Marín, Molero Zafra, & Montoya Castilla, 2012)

Entre las características de una comunicación en una familia según Virginia Satir (1960) son:

- 1) Las transacciones que son iniciadas también son terminadas
- 2) Las preguntas se formulan con claridad y se responden con claridad.
- 3) La hostilidad y el conflicto son reconocidos e interpretados
- 4) Los miembros de la familia tienen conciencia de sí mismos y de cómo son percibidos por los demás.
- 5) Cada miembro es capaz de expresar opiniones diferentes sobre los demás y de comunicar las esperanzas, los temores y las expectativas que tiene con respecto a las partes interactuantes.
- 6) Se admite la diferencia de opiniones
- 7) Los miembros de la familia son capaces de elegir entre varias alternativas de conducta. Cada uno de los miembros de la familia tiene capacidad para aprender de la experiencia y rechazar modelos obsoletos.

- 8) Los mensajes que los miembros de la familia se envían mutuamente son enunciados con claridad y la conducta correspondiente es coherente con el mensaje; existe una diferencia mínima entre los sistemas manifestados y los mensajes comunicados. En consecuencia, se envía la menor cantidad posible de mensajes encubiertos.

Funciones de familia

La familia como un sistema es integrado por miembros que cumple cada uno con características distintas pero con un mismo objetivo. Entre las funciones la familia organiza, estructura y consolida el sistema familiar; esto puede ser entendido como la autoridad de los padres hacia los hijos y también de amor por la dedicación de los mismos y entre todos los integrantes. Del éxito que las funciones básicas tengan en la familia dependerá como ya se dijo de la organización además del apoyo mutuo entre los miembros de la familia y la satisfacción personal y familiar entre todos. (Muñoz Silva, 2005)

Siguiendo autores como: Bornstein et al. (2002) “desde un punto de vista evolutivo-educativo se podría resumir las funciones de la familia en relación a los hijos en las siguientes:

- 1) Asegurar su supervivencia y su crecimiento sano
- 2) Aportarles el clima de afecto y apoyo emocional necesarios para un desarrollo psicológico saludable.
- 3) Aportarles la estimulación que haga de ellos seres con capacidad para relacionarse de modo competente con su entorno físico y social.
- 4) Tomar decisiones respecto a la apertura hacia otros contextos educativos que van a compartir con la familia la tarea de educación y socialización del niño o la niña. Entre ellos la escuela” (Muñoz Silva, 2005, pág. 3)

Funcionalidad familiar

“La funcionalidad aparece asociada a diferentes características del sistema familiar: niveles de cohesión, flexibilidad, comunicación, estrés, conflictos, emociones, vínculos, etc.; que la literatura especializada ha valorado con

diferentes instrumentos cuantitativos y cualitativos”. (González Sala, Gimeno Collado, Meléndez Moral, & Córdoba Iniesta, 2012, pág. 35)

Una familia funcional también es aquella que a pesar de tener dificultades busca la unión de sus miembros para en conjunto encontrar una solución al problema o conflicto, si bien toda familia tiene conflictos o diferencias la característica de la familia funcional es saber sobrellevarlos y continuar integrados. La familia a lo largo del tiempo va evolucionando y los miembros van adaptándose a las nuevas culturas y formas de vivencia en la sociedad, como es en el caso de los adolescentes donde muestran mayor etapa de conflicto con los padres estas diferencias pueden ser temporales es ahí cuando la familia sufre cambios sobre todo en cuanto a la organización familiar, normas o roles pero sobre todo de sus relaciones y comunicación. Los adolescentes se interesan por la autonomía y busca otras fuentes de comunicación. La familia funcional aunque atravesase por etapas de crisis busca la resiliencia como familia y entre sus miembros. (Hernández Castillo, Cargill Foster, & Gutiérrez Hernández, 2012)

Disfunción familiar

La disfunción familiar a diferencia de una familia funcional es aquella en que las relaciones, comunicación e interacción han sido conflictivas, la estructura familiar está rota o no tiene organización, en la mayoría de los casos por la falta de una de las dos cabezas de hogar. También se puede decir que una familia es disfuncional cuando existe más de una problemática social que afecta el correcto funcionamiento de las relaciones familiares en estos casos la migración, el divorcio o diferencias parentales, como es el caso de la mayoría de mujeres que por buscar su independencia social, familiar y económica trabajan para aportar también en el hogar, pero la existencia del machismo por parte de algunos hombres provoca la desestabilización de las relaciones de pareja afectando al resto de integrantes de la familia. (Hernández Castillo, Cargill Foster, & Gutiérrez Hernández, 2012)

Por otro lado Cecilia Quero Vásquez, citada por Mejía (s.f.) afirma: “Debemos explicar que la palabra disfuncional nos dice que la familia no funciona, es decir

no cumple las labores que le atribuye la sociedad, pero esto no es tan literal. Yo diría que estos grupos, aunque mal, están funcionando, y que sus individuos, aun con errores, se desenvuelven.” (Pérez Lo Presti & Reinoza Dugarte, 2011, pág. 630)

Teoría Análisis Transaccional

“Esta teoría se basa en una filosofía positiva y de confianza en el ser humano. Considera que todas las personas tienen el mismo valor como seres humanos. Lo que puede variar son las conductas, algunas de las cuales pueden ser adecuadas otras no. ” (Naranjo Pereira, 2011, pág. 8)

Refiriéndose al análisis transaccional, Thomas (2000) subraya que en este enfoque se considera que las personas poseen el potencial para desenvolverse como seres autónomos y liberarse de los esquemas mentales y conductuales que limitan su crecimiento personal y su salud vital.

Berne (1983) señala que: “el análisis transaccional comparte con el análisis existencial una elevada estima y un intenso interés por las cualidades personales de sinceridad, integridad, autonomía y autenticidad, lo mismo que por sus manifestaciones sociales más conmovedoras en el encuentro y la intimidad”. (Naranjo Pereira, 2011, pág. 9)

Tipos de Análisis que conforman la teoría de análisis transaccional

Dentro del análisis transaccional se encuentra los siguientes tipos:

- 1) Análisis estructural y funcional
- 2) Análisis transaccional
- 3) Análisis de juegos psicológicos
- 4) Y el análisis de guiones

Estados del Yo

“En el enfoque inicial de Berne, el Padre era un estado del yo Padre, incorporado inconscientemente de figuras externas, mientras que el Niño era

un estado del yo Niño Regresivo, es decir, inconscientemente retrotraído a situaciones del pasado sin resolver”. (Oller Vallejo, 2005, pág. 3)



Figura 2
Los estados del yo
y sus clases de emociones

Como se determina en el gráfico los estados del yo se pueden producir a lo largo de la vida del ser humano, presentándose en diferentes situaciones y contextos, la expresión de emociones si bien no todos lo demuestran de la misma forma todas conllevan a algunos de estos estados.

Ideas Centrales:

- El análisis transaccional se enfoca en el tema de las emociones desde la relación con los estados del yo.
- Los estados del yo sitúa las emociones como una manifestación que es lo que caracteriza al estado del yo niño, de manera que la manifestación del padre en especial del adulto, quedan entonces privados de emocionalidad.
- Lo característico de las manifestaciones del niño es sentir emociones, del adulto es pensar con racionalidad y del padre se enfoca más en opinar impulsando juicios de valor.
- Berne contribuye en la teoría y refiere al adulto considerándole como un ordenador que funciona no solo con racionalidad, sino que se mantiene al margen de las emociones.

- Berne define los estados del Yo como “sistemas coherentes de pensamiento y sentimiento, manifestados por los correspondientes patrones de conducta”.
- Frente a un estado de expresión de sentimiento ante una crisis o sentimiento de tristeza en análisis transaccional se distinguen tres clases de emociones que pueden manifestarse: las naturales, las elásticas y las parasitas. (Oller Vallejo, 2005)

Teoría del Rol

“Algunas de las áreas de la psicología social que hacen un uso frecuente del rol y conceptos relacionados son liderazgo y relaciones de poder, conformismo, socialización, percepción social, atracción interpersonal, toma de decisiones, interacción grupal, aprendizaje, social, etc.” (Barra Almagia, 1998, pág. 62)

Según Deutsch y Krauss (1970) El concepto de rol puede ser conceptualizado de tres maneras principales:

- 1) Rol Prescrito: expectativas referentes al comportamiento de un individuo hacia los ocupantes de otras posiciones.
- 2) Rol Subjetivo: expectativas que el individuo percibe como aplicables a su propio comportamiento cuando interactúa con los ocupantes de otras posiciones.
- 3) Rol Desempeño: comportamientos manifiestos del individuo cuando interactúa con los ocupantes de otras posiciones. (Barra Almagia, 1998)

A lo largo de su crecimiento, el ser humano va desarrollando capacidades que le permiten elaborar y comprender la realidad social en la que se desenvuelve. Uno de los aspectos más importantes es el desarrollo del conocimiento de los roles que realizan los diferentes agentes sociales. Entre ellos hay que destacar las funciones parentales, cuyo contenido es uno de los primeros en aparecer, por ser la familia el contexto de desarrollo principal y más duradero. (Barra Almagia, 1998)

Como lo indica Pastor (1988) en la teoría del rol, “Expone que la familia es una estructura homeostática que funciona con base en las facilidades que le da el rol; es decir, el rol exige a cada miembro una forma de comportamiento, deberes y privilegios; por esto, el rol se articula a lo psicológico y a lo sociológico, los roles son reglas sociales de comportamiento que los otros esperan de un sujeto en particular; de acuerdo al rol es la exigencia social, a un padre en una estructura social patriarcalizada se le pide un comportamiento distinto que a un padre en una sociedad sostenida en la igualdad de derechos y que promulga la democracia y la equidad de género.” (Viveros Chavarría, 2010, pág. 395)

Roles Familiares

En toda familia existe una madre y un padre o quien haga sus veces, que lideran y organizan la estructura familiar, y controlan el orden dentro de las relaciones entre los integrantes de la familia; cada integrante tiene a su vez características similares a los demás, pero al mismo tiempo siempre busca diferenciarse del resto. Por otro lado cada integrante tiene un rol dentro de la familia, desde el padre como proveedor, la madre como cuidadora, y los hijos destinados al estudio-trabajo.

En un estudio realizado en España por López (1984), se sostiene esta influencia de Parson haciendo énfasis de acuerdo al sexo la división de roles; según indica el autor: el rol sexual “se refiere a los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran propios del hombre o de la mujer. Tiene en este sentido una base más cultural.” (Viveros Chavarría, 2010, pág. 393). Respecto a los roles familiares, se habla también de estatus y jerarquía dentro de la familia porque dependiendo de la jerarquía de sus miembros se adquieren los roles o tareas dentro del hogar, la familia cuyo grupo social se siente identificado por las características y relaciones familiares y que las mismas influyen en la sociedad también conoce de la importancia de la jerarquía y los roles que se pueden llevar de manera individual. (Viveros Chavarría, 2010)

Hay que recordar que en el mundo actual los roles en las familias ya no son solo del padre proveedor y la madre protectora, sino también a la inversa es

decir ante la falta de recursos en el hogar la mujer se ve obligada a independizarse del esposo y trabajar para ser una fuente más de ingreso para el hogar, o en otras ocasiones en que el esposo se encuentra sin trabajo y la mujer es quien se convierte en la proveedora responsable del hogar y es el esposo quien asume las tareas o roles del hogar y del cuidado de los hijos.

Conflicto de Rol

“El conflicto de rol surge debido a que una personas habitualmente desempeña varios roles, o que un solo rol puede involucrar demandas incompatibles. Existe conflicto inter-rol cuando las expectativas asociadas con diversas posiciones de un individuo son incompatibles entre sí, mientras que existe conflicto intra-rol cuando son incompatibles las expectativas asociadas con una misma posición”. (Barra Almagia, 1998, pág. 64)

Si bien cada familia es un sistema diferente, lo que todas tienen de similar es que en algún momento de la vida una de ellas pueda caer en crisis familiar, la misma que pueden fortalecerse y a sus integrantes como puede hacer que la familia sea disfuncional; esto mayormente se da por la escasa comunicación en la pareja como base de la familia y la seguridad que los mismos transmiten al resto de los integrantes.

En una pareja que integra una familia funcional trabaja en conjunto pleno y cumpliendo con los límites y acuerdos necesarios, así como también la responsabilidad ante los roles que cada uno posee, de no darse aquello se produce el conflicto de rol o disfunción de roles al interior de la familia, y entre la pareja.

2.2 Marco Normativo

La propuesta de intervención **“Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Viviendo con igualdad”**, del grupo familiar de las mujeres madres

trabajadoras de la Cervecería Nacional cuenta con un amplio marco normativo, tanto a nivel nacional como internacional; considerando la variable equidad de roles y la lucha por la igualdad y la equidad de los Derechos de las mujeres en la familia, ha tenido y tiene una dinámica de trabajo e incidencia en las leyes significativas. En el Ecuador, la actual Constitución establece que las familias se encuentran amparadas por los derechos humanos y en este contexto se ha trabajado en diversas normas para garantizar su cumplimiento. Entre las principales normas que enmarcan esta propuesta de intervención están:

Constitución Del Ecuador (2008)

En la constitución del Ecuador se contemplan varios derechos que protegen a las mujeres trabajadoras a quienes se dirige la presente propuesta e investigación, especialmente los relacionados con el trabajo, la familia y salud.

En relación con la propuesta la Constitución en su Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, da importancia al trabajo como fuente de ingreso para la familia y como modelo de desarrollo para sus integrantes; busca el bienestar de la familia y quienes la conforman ya que también indica que El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Con esto a su vez promueve la igualdad y la inclusión de personas en todo ámbito y contexto para el desarrollo de la sociedad.

Art. 328. La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. En este artículo además de promover una remuneración justa para los trabajadores que aportan a sus familias, también promueve la responsabilidad de un salario digno acorde a las funciones de los trabajadores. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

La familia como uno de los pilares fundamentales de la sociedad, y sus diversas tipologías, garantizando a su vez las condiciones necesarias que

favorezcan con integralidad la consecución de sus fines, respetando la igualdad de sus derechos y obligaciones. Art.67. este artículo da fuerza a la propuesta de **“Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Viviendo con igualdad”** ya que establece la importancia de la familia dentro del contexto social y su influencia en el ambiente laboral de manera integrativa, respetando y haciendo cumplir los derechos en cuanto a familia. Lo que favorece a las relaciones de las mujeres trabajadoras de la Cervecería Nacional.

El artículo 69 establece las principales protecciones que el Estado contempla a los derechos de la familia como la paternidad y maternidad; colocando en el escenario público el principio de equidad en las responsabilidades de la crianza de los hijos. El Ecuador es uno de los países que participa activamente en generar acciones para lograr un trato igualitario, equitativo y libre de violencia entre hombres y mujeres; para ello su compromiso se operativiza a través de Leyes, Políticas Públicas y Agendas sectoriales de trabajo con enfoque de género, que permita orientar el trabajo hacia la garantía de los Derechos y la promoción de una cultura de equidad. Artículo 70 (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

En su artículo 276 hace mención al régimen de desarrollo: El cual está orientada a Mejorar la calidad y esperanza de vida (literal 1), y, distribuir igualitariamente los beneficios de desarrollo y generación de trabajo digno y estable-(literal 3). Éste régimen de desarrollo hace hincapié en la distribución equitativa de los derechos, ya que a partir de los resultados obtenidos en la investigación uno de los mayores problemas es la “distribución inequitativa de roles al interior de la familia”; debido a esto no hay igualdad en la asignación de responsabilidades como anteriormente se ha mencionado.

La constitución del Ecuador es un gran aporte a la propuesta ya que menciona en sus artículos la prioridad de la familia, la mujer, las responsabilidades y obligaciones de los integrantes. Considerando que para el Estado ecuatoriano la familia es la base principal de la sociedad, su bienestar y el de los integrantes es relevante; todo esto reflejado en su cuerpo legal como es la Constitución y los artículos antes mencionados.

El tema de la propuesta fomenta la equidad de los roles al interior de la familia, y la Constitución establece la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres así como también la importancia de la familia y resalta la importancia del cumplimiento de los derechos de los integrantes de la familia.

El Estado determina en su art. 363 literal (1) Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

Código de Trabajo

Según lo establecido en el código de trabajo respecto a la duración de la jornada de trabajo expone que el mismo no deberá superar las 8 horas diarias, con un total de 40 horas semanales. Art.47. Así mismo establece que los trabajadores tiene derecho a gozar de vacaciones anuales de quince días (Art 69).

La Cervecería Nacional al ser una de las empresas más grandes del Ecuador capta la atención y el interés de muchas personas por ingresar a laborar en la empresa. Las mujeres trabajadoras de la propuesta comentan en las entrevistas que se les realizo que debido a la necesidad de trabajar para aportar a la familia saben que esta empresa les proporciona utilidades que benefician a su desarrollo personal y familiar. Tal como indica el articulo 97 en cuanto a el beneficio que reconoce la empresa a los trabajadores por las utilidades es del 15% las mismas que son divididas: 10% al trabajador y 5% a la familia directamente.

En cuanto a los beneficios que posee la mujer trabajadora de la Cervecería nacional el código establece en su Art 152 toda mujer tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hijo/a el mismo permiso será justificado a través de la presentación del respectivo certificado médico otorgado por el IEES (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social); otro de los beneficios para la mujer trabajadora en cuanto a su protección es que no se podrá dar por finalizado un contrato laboral por motivo

de embarazo y la misma no podrá ser reemplazada indefinidamente durante su permiso de maternidad remunerado Art. 153 (Codigo Trabajo, 2012)

Estos articulados hacen referencia con la Cedaw que impulsa la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, sustenta el marco normativo ya que hace mención al tema de inequidades en lo laboral así como también la sobrecarga de la misma, ya que además de trabajadora, es madre, y esposa; responsabilidades que tienen las mujeres trabajadoras respecto a los roles, y que estos se ven influenciados de forma negativa en el trabajo, esto afecta el disfrute y rendimiento laboral de las mujeres.

Ley de seguridad social

La ley de seguridad social fomenta que las condiciones de trabajo se establezcan de manera adecuada en toda empresa en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Es por eso que las leyes que a continuación se presenta tienen relación con la propuesta ya que la misma busca la estabilidad emocional y la influencia de las relaciones familiares de forma positiva en el contexto laboral.

La ley de seguridad social es favorecida a los trabajadores en estado de dependencia, en el caso específico de las mujeres trabajadores de la cervecería nacional los beneficios que las mismas poseen; como indica en el Art. 3 protege a sus afiliadas en enfermedad, maternidad, riesgo de trabajo o cesantía. Así también la afiliada posee la cobertura de atención en salud tanto para ella como para su cónyuge o conviviente con derecho y sus hijos, brindando no solo a la trabajadora la facilidad de atención sino la cobertura a la familia. Art 102. En su Art. 104 La trabajadora tiene derecho a la asistencia médica y sus derivados, subsidio monetario durante el tiempo prolongado de duración de la misma pero en este caso los familiares no poseen derecho al subsidio.

Tal como se indicó en el código de trabajo en la ley de seguridad social también se establece que la mujer trabajadora tiene derecho en caso de maternidad a la asistencia durante el embarazo parto y post parto, subsidio monetario y la asistencia de salud total del hijo/a hasta los 6 años de edad.

Establecido en los Arts. 105 y 106 respectivamente. (Ley Seguridad Social, 2012)

2.3 Referente Estratégico

Plan Nacional del Buen vivir

El Plan de Desarrollo, como herramienta que define y operativiza la aplicación del Régimen de Desarrollo, es el marco que establece los ejes de trabajo para lograr calidad de vida, desarrollo económico redistributivo y sostenibilidad ecológica ambiental. En este marco se resalta la importancia de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cualquier ámbito y contexto.

El ser humano siempre se ha visto en la búsqueda de una mejor calidad de vida, buscando el buen vivir, esto se consigue a través de la igualdad de oportunidades y la justicia social, valorando a su vez la cultura y los estilos de vida (Acosta, 2009).

El presente proyecto pretende aportar al cumplimiento de los Objetivos 2 y 3 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, en la línea de promover la igualdad y mejorar la calidad de vida de la población:

En el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en el objetivo 2 se contempla la importancia de auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social, si bien este objetivo se propuso en el plan anterior aún queda mucho por lograr entre los ecuatorianos; también se plantea la búsqueda de la calidad de vida de la población no solo contando con un trabajo digno y estable sino también con calidad y calidez en el mismo, en el hogar y sociedad Objetivo3. A su vez el actual Gobierno hace hincapié a la importancia de garantizar el trabajo digno en todas sus formas Objetivo 9. Siendo los tres dirigidos a las familias y sus integrantes (Senplades, 2013-2017)

Estos objetivos se relacionan con el tema de la propuesta ya que busca el trato equitativo para las mujeres, y sus familias, oportunidades laborales y estabilidad en sus emociones, mejorando su calidad de vida; al existir normativas que promuevan el bienestar de la familia promueve el desarrollo de la mujer, el mejoramiento de las relaciones entre sus integrantes y esto a su

vez influye de manera positiva en sus relaciones personales y laborales así como el desarrollo profesional.

Capítulo III

Contextualización del Proyecto

3.1. Antecedentes del diagnóstico y la propuesta

El proceso desarrollado para realizar el diagnóstico y la posterior propuesta que se detallan en el presente documento, son producto de las asignaturas Proyectos IDIS III y IV, e Intervención Profesional III y IV. Esta última corresponde al espacio de prácticas pre-profesionales, dentro del cual se ejecutó el diagnóstico y se diseñó la propuesta aquí mencionada.

Como parte del diagnóstico, el grupo de estudiantes que realizó su práctica en la misma institución identificó un listado de problemas que afectaban a las mujeres trabajadoras participantes del proyecto mamá CN, para quienes se propone este proyecto.

Los distintos problemas identificados fueron jerarquizados utilizando criterios de magnitud, gravedad y gobernabilidad desde Trabajo Social, frente a lo cual la problemática seleccionada fue “Disfunción de roles al interior de la familia”. El diagnóstico de este problema se presenta en el capítulo V, mientras que la propuesta corresponde al capítulo VI del presente informe.

3.2. Caracterización del Contexto Organizacional

El presente proyecto es una propuesta construida en el contexto de la empresa denominada Cervecería Nacional, la cual fue fundada el 9 de octubre de 1887 con el nombre de “Guayaquil Lager Beer Brewer y Association” (Cervecería Nacional S.A., 2012).

La Cervecería Nacional es una empresa de carácter privado y con fines de lucro, compañía transnacional, líder en el mercado cervecero de Ecuador, y desde el 2005 una subsidiaria de SABMiller PLC. SABMiller es una de las mayores empresas cerveceras del mundo, instalada en más de 60 países a lo largo de los seis continentes. En América Latina opera en Honduras, El

Salvador, Colombia, Perú, Ecuador y Panamá. (Cervecería Nacional S.A., 2012)

El equipo con el que cuenta la empresa para el normal desenvolvimiento de sus acciones productivas son: 1917 colaboradores, de ellos 1576 hombres y 341 mujeres. De entre ellos 231 son tele vendedores y 73 personas tienen capacidades especiales. (Cervecería Nacional S.A., 2012) Adicionalmente, genera trabajo indirecto para alrededor de 500.000 personas (Bienestar Social, Personal Administrativo CN, 2013)

Con la incorporación de SABMiller desde 2005, la empresa lleva un control y estadísticas bajo un sistema internacional de medición de sus indicadores de desarrollo sostenible, lo que le permite apreciar no solo la cantidad de producción sino también el rendimiento de su personal.

“Las prioridades de la empresa son:

- Promoción del consumo responsable de alcohol y la no venta a menores de edad.
- Ética y transparencia en todo accionar.
- Desarrollo de la Cadena de Valor: mejoramiento de proveedores y distribuidores.
- Trabajar por el bienestar de las Comunidades.
- Hacer más cerveza utilizando menos agua.
- Impulsar prácticas de producción limpias.
- Reciclaje y reutilización de empaques en el proceso productivo.
- Trabajo hacia una operación Cero (0) basura”.
- Concientización para la prevención
- Respeto a los DD. HH. de igualdad de oportunidades”. (Cervecería Nacional S.A., 2012, pág. 10)

El hilo conductor estratégico de la empresa se ve reflejado en la misión y visión que dictamina sus regulaciones y actividades.

Su visión “Ser la compañía más admirada del Ecuador” sobre todo en las marcas de elección, la inversión de elección, el empleador de elección, el socio de elección. (Cervecería Nacional, 2014).

Su Misión es “Poseer y desarrollar marcas en los segmentos elegidos de bebidas que sean la primera elección de los consumidores y clientes en Ecuador” y sus institucionales se basan en que la gente es la ventaja más duradera, La responsabilidad es clara e individual, trabajan y ganan en equipo, Comprenden y respetan a sus clientes y consumidores y la reputación es indivisible. (Cervecería Nacional , 2014)

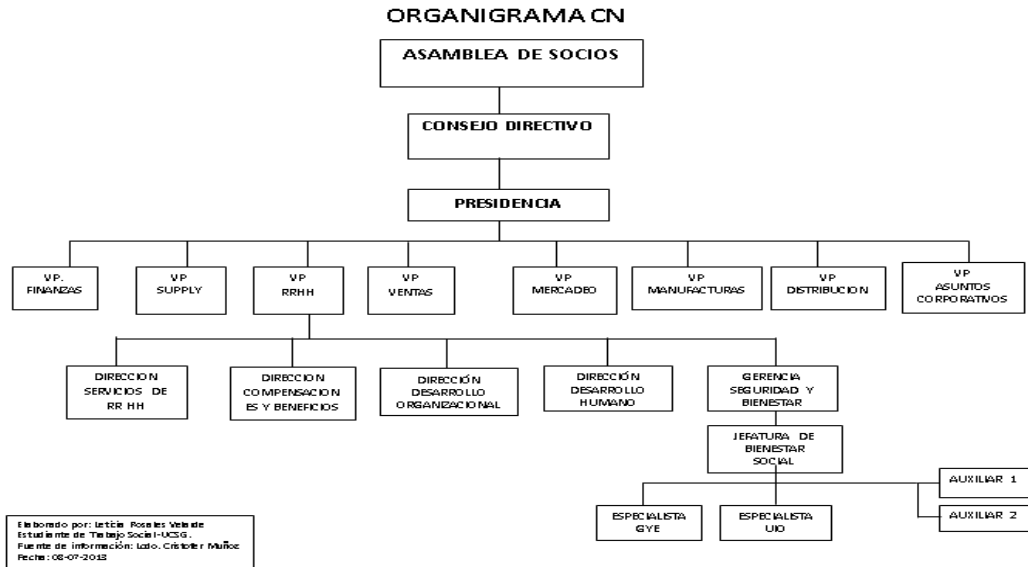
Su objetivo general es “elaborar, distribuir y vender cervezas, bebidas de malta sin alcohol y otras bebidas para consumo humano; el desarrollo de la industria de los productos en sus amplias manifestaciones; el procesamiento industrial y ventas de subproductos derivados de los mismos y la elaboración y beneficio de materias primas y de materiales y elementos necesarios para dicha producción industrial” (Bienestar Social, 2013).

Y sus objetivos específicos son: “cumplir sus metas para lograr la satisfacción de las partes interesadas mediante, tener excelencia en servicio al cliente, Tener excelencia en la comercialización de los productos, brindar Bienestar integral a los colaboradores. Excelencia en la producción y calidad de cervezas y bebidas refrescantes, minimizando los impactos en el medioambiente y los riesgos asociados. Mejoramiento continuo de procesos, tecnología y desempeño, cumpliendo con los requisitos de la legislación aplicable a los sistemas de gestión integral”. (Bienestar Social, 2013, pág. 12)

Su mejor estrategia es el compromiso con todos quienes componen e intervienen en la empresa. Para esto aplica el Modelo de: “Bienestar y Prosperidad de Las Comunidades”. (Cervecería Nacional S.A., 2012)

3.3 Organigrama de CN

El organigrama de la empresa está distribuido jerárquicamente a través del **Anexo 2 Grafico # 1 Organigrama Institucional** de la siguiente manera:



Bienestar Social

Dentro de la Cervecería Nacional existe el Departamento de Bienestar Social donde cuenta con tres Trabajadores Sociales.

El departamento de Bienestar Social tiene como Objetivos Específicos:

- Promover y fortalecer el valor familiar
- Generar espacios de comunicación e integración
- Visibilizar el reconocimiento del trabajo y compromiso de los colaboradores. (Muñoz, 2013)

Entre sus ejes estratégicos están:

- Formación en valores
- Integración social, recreativa y familiar
- Educación para la salud familiar y laboral

- Consejería y orientación individual, familiar y laboral
- Orientación y asesoría en las gestiones individuales y familiares en el IEES.

Jefe De Bienestar

El profesional en Trabajo Social que es parte de la Cervecería Nacional, además de diseñar programas los ejecuta y da el seguimiento de los mismos para beneficio de los trabajadores. Entre las funciones más representativas que el profesional tiene están:

- Diseñar programas de beneficio para trabajadores
- Realizar proyectos familiares acorde a las necesidades de los trabajadores
- Dar seguimiento de casos prioritario dentro de la empresa
- Ser promotor de prevención de problemáticas a nivel de empresa
- Asesoría de planes familiares
- Gestionar recursos presupuestarios para ejecución de proyectos
- Informar y orientar a trabajadores sobre sus beneficios y responsabilidades.
- Elaboración de cronograma de actividades y visitas en domicilio de trabajadores. (Entrevista, 2013)

Los servicios que presta el departamento son:

1. Comité médico social y de reubicaciones
2. Asesoría al comité de seguridad y salud ocupacional
3. Asesores de la política de VIH sida
4. Orientadores de las gestiones y trámites personales
5. Préstamos de calamidad doméstica al 7% de interés
6. Actualización de data familiar
7. Permiso de Paternidad y Maternidad
8. Bebé CN
9. Educación para la salud
10. Escuela de promotores de salud en prevención de VIH/ sida
11. Club de salud
12. Club de abuelitos

13. Escuela de deportes
14. Scouts CN
15. Olimpiadas CN
16. Orientación laboral sobre discapacidades
17. Mamá CN
18. Qué buena nota
19. Novena navideña

Proyecto Mamá CN

El Proyecto Mamá CN se crea con la iniciativa de los Trabajadores Sociales del Departamento de Bienestar Social encargados en la Planta Pascuales considerando que a las madres trabajadoras, por sus múltiples ocupaciones, les resulta complicado interactuar con las actividades académicas de sus hijos e hijas.

Según Quevedo (2013) respecto a la organización de roles y funciones en las familias de esta empresa, “podrían pertenecer al grupo catalogado como familias tradicionales, es decir, donde la organización de roles y funciones se realiza desde la construcción estereotípica de género: los hombres para las actividades públicas (trabajar, descansar, divertirse, participar) y las mujeres para el ejercicio de las tareas domésticas o privadas”. (Quevedo, 2013, pág. 3)

Una vez realizado el estudio se crea el Proyecto Piloto Mamá CN, que fue hecho para las mujeres trabajadoras del área administrativa las mismas que tiene hijos en edad escolar entre 5 a 12 años aproximadamente, este proyecto se enmarcaba en el Acompañamiento socio-familiar el mismo que fue realizado por las estudiantes del 8vo ciclo de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica como prácticas Pre- profesionales; como estrategia para captar la atención de las mujeres trabajadoras de la Cn fue el acompañamiento pedagógico para los niños y niñas de las edades mencionadas anteriormente.

El trabajo a desarrollar estuvo distribuido en dos partes: a través de la cátedra de Intervención profesional III con clases desarrolladas y supervisadas en horarios nocturnos de clases (5 horas) y los días sábados se realizaba el

trabajo de campo con las familias (8 horas); todo esto con el objetivo de poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la Carrera de Trabajo Social, y brindar a las familias alternativas frente a las problemáticas que se dieron a conocer en el estudio de las familias.

Capítulo IV

Metodología de la investigación diagnóstica

En el presente capítulo se da a conocer el proceso metodológico de la investigación, así como también el proceso de la recolección de datos y la información del proceso, el universo muestra y muestreo, determinando a su vez qué población fue la participante y la cantidad de la misma en el proceso de recolección y análisis de la información, así como también el proceso vivido durante la investigación.

“Consideramos la investigación como el proceso más formal, sistemático e intensivo de llevar a cabo el método científico del análisis. Comprende una estructura de investigación más sistemática, que desemboca generalmente en una especie de reseña formal de los procedimientos, y en un informe de los resultados o conclusiones. Mientras que es posible emplear el espíritu científico sin investigación, sería imposible emprender una investigación a fondo sin emplear espíritu y método científico.” (Tamayo y Tamayo, 2003, pág. 38)

4.1. Objetivo de investigación

Análisis de la disfunción de roles que se dan al interior de las familias de las mujeres que participan del Proyecto Mamá CN se determina Objetivo General: determinar problemáticas que influyan de manera negativa en las madres trabajadoras de la Cervecería Nacional en su contexto familiar, con la finalidad de construir una propuesta que mejore sus relaciones familiares y conyugales; Objetivos específicos: observar las relaciones de las madres trabajadoras en su interacción con los integrantes de la familia, así como también realizar la investigación pertinente determinando condiciones de relación socio-familiar y laboral de la madre trabajadora.

4.2. Método de Investigación

Dentro del método de investigación, se detalla el enfoque, nivel y temporalidad del estudio, así como el universo y muestra de la población participante.

Enfoque de Investigación

Para el estudio diagnóstico presentado en este documento, se utilizó el enfoque mixto es decir fue una investigación cuanti-cualitativa.

En este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual da cuenta de la dimensión objetiva de la información, aquella que se expresa a través de un razonamiento numérico y de una relación causalidad lineal. En este caso, se aplicó un instrumento que permitió luego tabular la información, lo cual se incorpora en el siguiente capítulo de este documento.

En tanto que el enfoque cualitativo rescató la dimensión subjetiva de estas realidades abordadas, recuperando el pensar, y hacer de los actores (trabajadoras y familia) alrededor de los temas que se conectan con las realidades familiares. (Muñoz, 2013)

Según Hernández (2003) el enfoque cualitativo “por lo común se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.” (Murillo Barragan, Castro Castro, Solís Mata, & Ronquillo Sosa, 2011, pág. 3)

Si bien la investigación cualitativa ayuda a obtener de manera descriptiva mejores resultados, es el trabajo en conjunto con metodologías de aplicación que hacen que un proyecto se logre, razón por la cual se utilizaron ambos enfoques en el presente estudio.

Nivel de Investigación

“En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el

fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. Para (Hyman, 1955:100) las investigaciones descriptivas constituyen una mera descripción de algunos fenómenos.” (Cazau, 2006, pág. 27)

En la investigación realizada se describen características específicas de la realidad de dicho estudio, a través de similitudes que se da en la conducta, o comportamientos de los mismos, por medio de preguntas realizadas en la investigación y demás herramientas aplicadas.

Temporalidad

Esta investigación fue transversal, la cual es apropiada cuando se centra en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado. También es adecuada para analizar la relación entre un conjunto de variables en un punto del tiempo. Puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objeto o indicadores.

Así mismo cabe recalcar que el estudio transversal se refiere al estudio de uno o más eventos de distribución poblacional en un momento dado, para averiguar el índice de prevalencia en un área o institución. Esta secuencia cronológica les sitúa frente a los estudios longitudinales, que hacen un seguimiento de factor de riesgo en el tiempo. Sin embargo, la finalidad de los estudios transversales también puede hacer el seguimiento del efecto que produce en el tiempo el factor de riesgo o variable causal, a través de la reconstrucción hacia el pasado, de un modo retrospectivo, es decir reconstruyendo el pasado a partir de los datos recogidos en el presente. (Cabrera, Betheancourt Benítez, González Afonso, & Álvarez Pérez, 2006)

Universo y Muestra

“El universo es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. Para Pineda et al (1994:108) el universo o población puede estar constituido por personas, registros, médicos, nacimientos, los accidentes viales entre otros.” (López P. L., 2004, pág. 3)

En esta investigación se consideró necesario trabajar con el Departamento de Bienestar quien determinó que el **universo** en este estudio fueron 130 Madres Trabajadoras.

A todas ellas se las invitó a participar en el Proyecto Mamá CN, a manera de un muestreo voluntario. La **Muestra** es “es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevar a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como formulas, lógica, etc. La muestra es una parte representativa de la población. ” (López P. L., 2004, pág. 3)

El tipo de muestreo que se utilizó fue voluntario, el cual consistió en que, a través de una campaña promocional, captar la atención de las Madres Trabajadoras y que éstas a su vez se inscribieran de forma libre y voluntaria al proyecto piloto de la CN. Se considera que fue un muestreo voluntario puesto que se aplicaron los instrumentos para el diagnóstico a quienes decidían participar, de donde se obtuvo un total de 48 mujeres trabajadoras como muestra de este estudio. Este número de familias fue distribuido entre el grupo de estudiantes que realizaron prácticas de dicha institución.

Para que esto fuera posible se utilizaron las siguientes técnicas:

- Encuesta: Encuesta a las Trabajadores de la Cervecería Nacional sobre satisfacción de trabajo y calidad de vida.
- Entrevista: Individualmente se realizaron Entrevistas a domicilio a cinco Madres Trabajadoras y sus familias, a fin de profundizar la información obtenida mediante la encuesta. La entrevista estuvo enfocada en las relaciones familiares y conocer su dinámica y situación socio-familiar. Así como también una entrevista referente a Roles familiares.

4.3. Proceso de recolección y análisis de la información

Para el proceso de recolección se contó con la participación de las estudiantes del 8vo ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica quienes a través de su práctica pre profesional en la CN utilizaron los instrumentos que a continuación se detallan:

- Entrevistas Familiares: para la realización de estas entrevistas se utilizó como instrumento la ficha socio-familiar en el cual se describe las características de la familia y a través del cual también se encuentra el genograma y mapa de redes, todo lo anterior dicho se aplicó a las familias de 38 mujeres trabajadoras de la CN, para recabar información fundamental que ayude con la investigación. Esto se realizó en la visita en domicilio de las mujeres trabajadoras inscritas para el acompañamiento familiar. **Ver Anexo 3 Guía de entrevista Familiar**
- A través de sesión con estudiantes de Trabajo Social, para poder intervenir con las familias se realizó el formato de plan de intervención familiar, el mismo que no fue aplicado en su totalidad a las familias de las madres trabajadoras. **Ver Anexo 4 Plan De Intervención Familiar.**

Durante la intervención de las estudiantes de la UCSG, se presentaron dificultades las mismas que fueron resueltas en equipo para beneficio del grupo y a favor de las familias. También se utilizaron estrategias tanto en la institución, como en las familias las cuales fueron desde una campaña de inscripción para las madres hasta coordinación de transporte.

Proceso de análisis de la información

En esta propuestas el análisis de la información se dio a través de la codificación axial, la misma que permite ordenar la información obtenida por medio de códigos; esto facilita el análisis de la misma. La información recopilada de carácter cualitativo fue analizada mediante codificación axial, mientras que la información cuantitativa, fue tabulada en tablas y gráficos que se presentan en el siguiente capítulo.

“La codificación axial es el proceso de relacionar códigos unos con otros, vía combinación de pensamiento inductivo y deductivo. Más que una mirada a una clase de relaciones, se enfatiza en las relaciones causales; por ejemplo, el código A causa el código B, el código A contradice el código B, etc.” (Cuñat Giménez, 2007, pág. 7)

Capítulo V

Resultados de la investigación diagnóstica

5.1. Caracterización de la población participante

El estudio estuvo dirigido a las madres trabajadoras que participaron en el Proyecto Piloto Mamá CN de la planta Pascuales, y a sus familias. **Ver Anexo 5 Grafico #2 Mapa de Actores/as.**

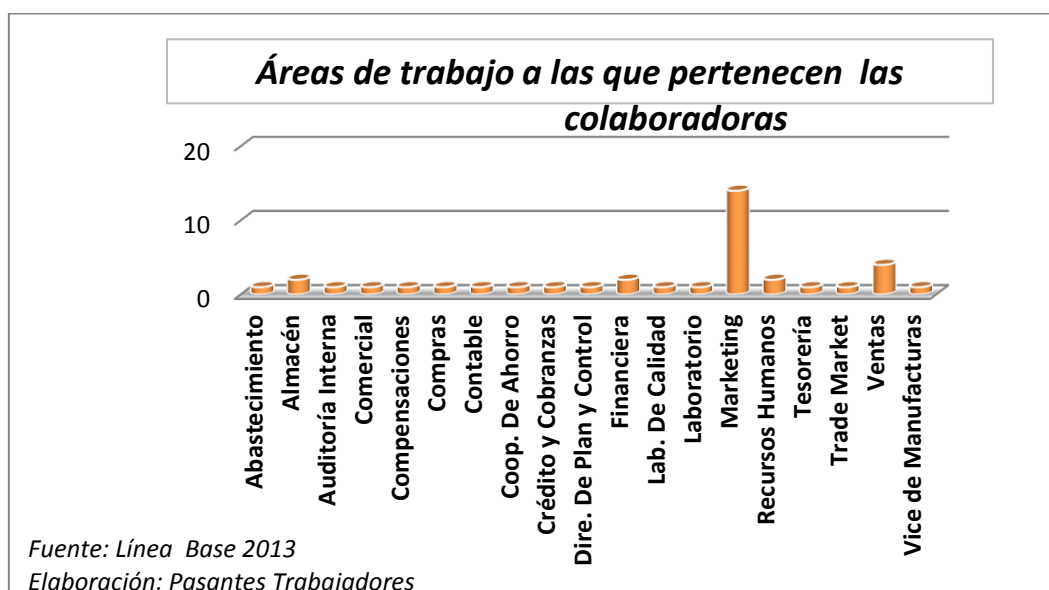
Las madres trabajadoras participantes

Las mujeres que participaron en el estudio fueron 48 madres, mujeres adultas entre 28-40 años de edad, son madres, esposas y en su mayoría profesionales, las mismas que ocupaban cargos desde alguna gerencia intermedia hasta televendedoras (Coloma, Farías, Mackliff, Panta, Quispillo, & Rosales, 2013)

En cuanto a su estado civil: “existía un 63% de parejas casadas en las familias, el 16% divorciadas y un 10% de familias vivían en unión libre” (Coloma, Farías, Mackliff, Panta, & Quispillo, 2013), porcentajes que cobran sentido al recordar que el proyecto CN estaba dirigido a madres de niños o niñas en edad escolar.

Respecto a los cargos, las madres trabajadoras participantes en su mayoría fueron tele vendedoras, y por su trabajo; en ocasiones, no pudieron compartir mucho tiempo con sus hijos, por lo que aprovechaban programas que presta la misma empresa, como ejemplo, la recreación familiar, para compartir con sus hijos e hijas. (Quevedo, 2013)

Grafico # 3



Las madres trabajadoras, debido a la oportunidad de trabajar en una gran empresa como CN, no deseaban perder la oportunidad de mantenerse en este trabajo, por lo cual en ocasiones laboraban mucho más de las 8 horas establecidas en el Código de trabajo; es ahí donde se daba la sobrecarga laboral, lo que limitaba su participación y relacionamiento más cercano en su familia. Las madres trabajadoras afirmaron amar a sus familias, pero también estaban conscientes que no deseaban perder su trabajo ya que era su fuente de ingreso y aporte familiar. (Entrevista, 2013)

El interés de las madres frente a la problemática de disfunción de roles, era poder establecer límites con el esposo, mejorar las relaciones familiares, que los niños no se vean influenciados de manera negativa por las discusiones que como pareja tenían las madres trabajadoras, mejorar las relaciones de pareja, establecer vínculos afectivos entre los integrantes de la familia, y que lo anterior dicho no se vea influenciado en el trabajado ya que disminuía el interés y por ende la “producción” de la empresa. (Entrevista, 2013). **Ver Anexo 6 Tabla #2 Matriz de Análisis de Involucrados/as**

Lo que le interesaba a las madres respecto al proyecto era que el mismo proponga un acercamiento entre la familia, a través de las entrevistas que se realizaron dieron a conocer sus falencias como pareja y como integrantes de la familia, a su vez solicitaban que se trabaje en programas familiares y que se

consiguiera que los hombres (parejas de las madres) participen de manera constante en las integraciones que la empresa y que la propuesta hace. Pero sobre todo que el proyecto se lleve de manera permanente. (Entrevista, 2013)

Las familias participantes

Todas las familias investigadas fueron familias nucleares, en donde tanto el padre como la madre trabajaban; y en pocos casos fueron monoparentales (Coloma, Farías, Mackliff, Panta, Quispillo, & Rosales, 2013).

La mayoría de las familias eran de Guayaquil y solo una familia pertenecía al cantón Durán. Eran familias con pocos hijos, ya que solo tenían de 1 a 2 hijos por cada familia. En las familias entrevistadas existía un 60% de familias cuyos mayores ingresos eran por parte de los esposos los mismos que ocupaban mejores puestos laborales que las mujeres madres trabajadoras de la CN. Estas mismas familias vivían en gran parte en zonas residenciales es decir que pertenecían a familias de clase media alta, con casas propias y solo una familia tenía casa alquilada; los integrantes de las familias en general se consideraban de raza mestiza. (Entrevista, 2013)

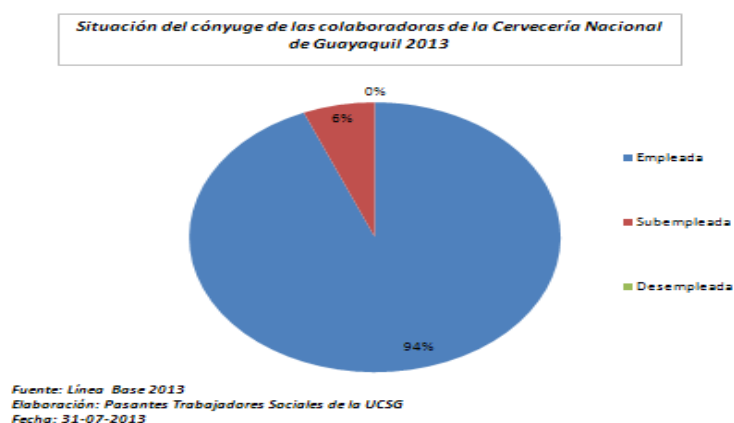
Las características esenciales de las familias entrevistadas es que deseaban mejorar sus relaciones familiares, tanto el padre como la madre trabajaban y no podían pasar mucho tiempo con sus hijos esto como factores de riesgo. Como factores protectivos estaban la iniciativa de las madres de fomentar la participación de los niños y sus esposos en el proyecto y en programas familiares de la empresa. (Entrevista, 2013)

Los esposos de las mujeres participantes

Los esposos de las madres trabajadoras, al igual que las mujeres también ejercen su trabajo de forma dependiente e independiente, de esta forma aportan al hogar para la satisfacción de las necesidades de los integrantes. Estos papás, en la mayoría de casos, según informan sus familias, son padres autoritarios, preocupados por la educación y el bienestar de los suyos, pero que no cuentan con el suficiente tiempo para poder interactuar con sus hijos debido al trabajo. En caso de darse el proyecto, los esposos de las mujeres

trabajadoras de CN desean participar y que el mismo se genere de forma permanente, ya que desean fortalecer la familia con la orientación necesaria de los profesionales. (Entrevista, 2013)

Grafico # 4



En su mayoría la comunicación de las mujeres con su pareja ha sido oportuna, y la relación con los niños era aprovechada en los tiempos libres, como los fines de semana, que eran los días en que las madres y padres no trabajaban. (Entrevista, 2013)

Los hijos o hijas de éstas familias

Los hijos de estas familias eran niños y niñas de entre 5 a 12 años de edad y cursaban la primaria en diferentes escuelas de Guayaquil y Durán. Durante las entrevistas realizadas los niños resaltaban el escaso tiempo que las madres les proporcionaban, y esto se veía influenciado de manera negativa en las relaciones escolares. Los niños deseaban poder contar con mayor atención por parte de ambos padres. (Entrevista, 2013)

5.2. Diagnóstico de la problemática a intervenir

Para determinar el problema seleccionado se realizó una jerarquización de las problemáticas que afectaban a las mujeres participantes del Proyecto Mamá CN. Estos problemas identificados fueron jerarquizados utilizando los siguientes criterios: magnitud de la problemática, gravedad, gobernabilidad institucional y competencia de Trabajo Social

Como resultado de dicha jerarquización, la problemática con mayor puntuación fue la “Disfunción de roles al interior de la familia”. **Ver Anexo 7 Grafico # 5**
Árbol del problema

a. Definiciones del problema

“El trabajo en la familia demanda mucho tiempo y compromiso. Existen diferencias entre hombres y mujeres en la manera como manejan la interacción entre los roles del ámbito laboral y los del familiar. Los hombres, al parecer, establecen límites entre el trabajo fuera del hogar y su actividad en la familia; la mujer, por su parte, parece ser más permeable. Para una mujer los roles familiares tiene prioridad sobre su vida laboral, no solamente en el sentido de que es muy probable que deje completamente el trabajo si tiene niños muy pequeños, o que cuando su niño este enfermo se quede en casa, sino también en el sentido de que ella es capaz de organizar un horario o programación de sus actividades familiares que le permita ir a trabajar fuera o ir a encuentros con sus amigos.” (Macías, 2004, pág. 16)

Las familias tradicionalmente se han visto caracterizadas al ser integradas por madre, padre e hijos y su funcionamiento al interior de la misma dependerá en gran parte de las relaciones e interacciones que los integrantes mantengan dentro del hogar. Los roles al interior de la familia son las normas que determinan a cada integrante según sea su lugar dentro de la familia, es así como roles son funcionales cuando la familia también lo es, esto quiere decir cuando la familia funciona sistémicamente, con un solo objetivo, la

comunicación es fluida, sus expresiones de sentimientos, tanto como la demostración de afecto u oposición; y por ende los roles son tomados con adaptabilidad y los integrantes trabajan en función del bienestar de la familia. (Macías, 2004)

“Una vez se constituye la familia y la pareja asume tener su primer hijo, la distribución de las tareas propias de los roles familiares tiende a darse desde la línea del tradicionalismo. Cuando nace un niño, sus padres deben responder a sus necesidades físicas y emocionales; para responder a ellas, y asegurar el sustento económico de la familia, el padre asume que debe trabajar duro y prepararse profesionalmente lo mejor posible; de esta manera ocupa menos de su tiempo en la atención directa del niño. Entre tanto la madre asume el cuidado y atención del menor, así como las tareas domésticas del hogar.” (Macías, 2004, pág. 18)

La disfunción de roles en el ambiente familiar se determina cuando una familia a través de las relaciones y comunicación difusas, no expresa y no se organiza en las normas, pautas y reglas al interior de la familia, esto sucede ante la escasez de comunicación muchas veces de madres y padres hacia los hijos o entre los mismos esposos, la disfunción de roles también se puede determinar ante la presencia del machismo, evadiendo el hombre las responsabilidades del hogar y el no cumplimiento o colaboración en conjunto con la mujer del trabajo en la familia.

En general esta disfunción en los roles se dan sobre todo en familias disfuncionales. “Las familias sintomáticas o familias-problema, pueden definirse como aquellas en que la comunicación intrafamiliar se realiza en un lenguaje traducido en síntomas, no hay mensajes verbales, en la medida que esto es lo sano y deseable, sino que por el contrario hay juego manipulativo, mediante la utilización de emociones provocadas por la presentación de síntomas creados por la familia y mantenidos de forma persistente” (Escartín Caparros, 1992, pág. 68)

Cuando se habla de funcionalidad, se ha logrado definir que las familias funcionales enfrentan unidos las crisis familiares, cada miembro acepta un

papel para enfrentarla e identifican los problemas respetando la autonomía, a la vez que el espacio y los roles están bien definidos. En ellas se estimula la creatividad y se favorece el cambio, se respeta la individualidad y la diversidad, así como se cumple con la misión social de cada uno, sin afectar negativamente el proceso de interacción, la calidad de las relaciones internas y el desarrollo individual según los requerimientos de cada etapa. (Medellín Fontes, Rivera Heredia, López Peñaloza, Kanán Cedeño, & Rodríguez-Orozco, 2012)

b. Descriptores del problema:

Para comprender el tema de la disfunción de roles se han podido identificar situaciones tanto al interior de la familia como externamente. En un estudio realizado en la Cervecería Nacional en el año 2013 se determinaron las siguientes situaciones relacionadas con el problema de la disfunción de roles:

- ✓ “Las mujeres realizan entre el 50% y 100% de las tareas del hogar además del trabajo remunerado en la empresa, es decir, 42% de mujeres expresan sutilmente este doble rol, mientras que, esta misma carga de trabajo es asumida solo por el 17,67% de los hombres”. (Quevedo, 2013, pág. 14)
- ✓ “Frente a la distribución del trabajo doméstico la mayor parte de los trabajadores hombre y mujeres, desarrollan tareas puntuales en casa (lavar, arreglar, comprar...) (53,59% y 33,33% respectivamente), comprendiendo que tal vez esto sea por las jornadas de trabajo que deben desarrollar fuera del hogar.” (Quevedo, 2013, pág. 14)
- ✓ Debido a la dedicación que la madre trabajadora tiene para con su trabajo, ya que el mismo le permite aportar al hogar, y en algunos casos en mujeres separadas o viudas que mantienen económicamente a sus familias y son el único sustento para la misma, la situación conlleva, algunas veces, a la desintegración familiar, lo cual influye mayormente en los niños y repercute a su vez en su rendimiento académico, escasa concentración, dedicación a los estudios y en su conducta social dentro de la escuela o institución. (Entrevista, 2013)

- ✓ Se puede establecer que existe alrededor de un 35% de los hijos e hijas de las madres trabajadoras de la CN, que son cuidados por sus tíos, abuelos e incluso vecinos de confianza mientras las madres no se encuentran en el hogar debido a su trabajo. Según las entrevistas realizadas a las madres debido a su trabajo y el horario del mismo les resulta complicado poder estar en contacto con la institución educativa en donde estudian sus hijos e hijas, así como asistir a las reuniones de la misma o participar en los programas de la institución, lo que impide un acercamiento, y se da la existencia de una escasa comunicación Padre-Madre con los hijos. (Entrevista, 2013)
- ✓ Cerca del 50% de las familias de las mujeres trabajadoras de la CN que fueron entrevistadas dieron a conocer estar conscientes del escaso afecto que le expresan a sus hijos e hijas. (Entrevista, 2013)
- ✓ Alrededor del 75% de las mujeres entrevistadas manifiesta que existe una escasa comunicación familiar debido a las múltiples ocupaciones de los integrantes del hogar, la principal es el trabajo, según datos recabados de las entrevistas realizadas a las madres trabajadoras de la CN. (Entrevista, 2013)

A continuación también se presentan descriptores en otros contextos similares respecto a la Disfunción de roles al interior del hogar:

- ✓ El 29% de los padres ya sea por motivos de trabajo o cansancio no comparten el tiempo necesario y primordial con sus hijos, debido a esto se da el distanciamiento entre padres a hijos. Son las mujeres las que toman la representación de los niños en las escuelas, y quienes más cerca de los hijos están. (García García, 2012)
- ✓ En un estudio realizado en Chile se determina que el 44% de las mujeres son las que realizan labor doméstico en los hogares sumado a

su compromiso laboral con laguna empresa. (Baez T. & Galdames G., 2005)

c. Análisis de las causas del problema:

Como se ha indicado en párrafos anteriores, la Disfunción de roles al interior de las familias es un problema multidimensional relacionado tanto con los miembros de la familia como sus entornos cercanos como la familia ampliada y el trabajo del padre y madre.

Para la elaboración del documento, se investigaron las causas que se relacionan directa o indirectamente con el problema, las cuales se organizaron en tres causas directas y sus respectivas causas indirectas y estructurales, las cuales se explican a continuación. **Ver Anexo 7 Grafico # 5 Árbol del problema**

Causa Directa 1: Mujer/mamá asume todos los roles intrafamiliares

Según Virginia Satir (1991) el rol que cada integrante asume en la familia es la característica de cada uno y existen variantes en el desempeño de cada rol, los roles en la familia son procesos de desarrollo y aprendizaje así como también de característica social y de la creación de la identidad de cada uno.

Desde siempre la mujer ha sido vista por la sociedad como la encargada de labores domésticas, cuya responsabilidad en realidad debe ser compartida, ya que un matrimonio es de dos y asume sus derechos pero también obligaciones con lo que componen un hogar, pero sobre todo con los hijos, la mujer a su vez en la mayoría de casos ha permitido ser vista como la “ama de casa” y que su única característica, es la de cuidar a sus hijos; cuando en realidad la mujeres es capaz de dar mucho más de aquello que se cree. El hombre a su vez considera que su única responsabilidad es de proveer.

Si bien es cierto la mujer en la actualidad además de cuidar del hogar y encargarse de todo a lo que el mismo confiere, también es madre y esposa,

pero también es trabajadora y va en busca de más. Busca equilibrio y organización a pesar de que el hombre no colabore, y asume los roles permitiendo que el hombre no se haga responsable.

Es de suma importancia saber equilibrar y distribuir equitativamente y llegar a la conciliación como pareja diferenciando hogar y trabajo que son dos ámbitos importantes para el desarrollo de ellos como pareja de sus hijos como integrantes y de la familia como base primordial de la sociedad. (Baez T. & Galdames G., 2005)

Causas indirectas de la causa directa 1:

- ✓ Temor de esposa a conducta marital: A través de las entrevistas realizadas en CN se determina que un 55% de las mujeres trabajadoras dependen aún de las decisiones de los esposos y en caso de no cumplir alguna, se producen conflictos entre la pareja, sea por la diferencia de remuneración, o el cargo laboral, o conflicto conyugal (Entrevista, 2013); esto coincide con lo que explica Guevara respecto a las consecuencias que los conflictos entre la pareja conlleva para los hijos y el resto de integrantes de la familia.
- ✓ Permisividad de mujer ante comportamientos de esposo: La existencia actualmente de mujeres que aceptan las decisiones del esposo, conlleva a la aceptación de la misma en cuanto a los problemas que se encuentren en el hogar sin buscar ayuda permitiendo el autoritarismo, sin deseo de opinar ella o participar. De las mujeres entrevistadas (Entrevista, 2013), la gran parte acepta haber permitido en alguna ocasión del matrimonio dejar pasar por alto algún conflicto con su pareja y, al mismo tiempo, desea que juntos puedan afrontarlos y encontrar posibles soluciones a favor de la familia.
- ✓ Dependencia económica de la mujer hacia el hombre: Las trabajadoras entrevistadas (Entrevista, 2013) manifiestan que aunque ellas trabajen, aún existe la dependencia económica hacia el marido, ya que al

comparar los ingresos de ambos para el hogar, el hombre lleva en gran parte la mayor fuente de ingresos hacia la familia. Esto genera un desbalance en ocasiones en cuanto al trato y las relaciones de pareja y se da a su vez también el sentido de poder de parte del hombre hacia la mujer.

- ✓ Pérdida de autonomía de la mujer. Existen aún en la actualidad mujeres dependientes tanto económica como socialmente al esposo, por escasa autoestima entre otros. Aun siendo la esposa independiente en el tema laboral, por el hecho de tener un esposo depende de las decisiones en pareja para beneficio de todos los integrantes en el hogar. (Tepichin Valle, 2009) Las trabajadoras aspiran obtener más apoyo por parte del esposo y del resto de integrantes de la familia en cuanto al trato equitativo como pareja y frente al resto de la familia. (Entrevista, 2013)
- ✓ Limitada participación de hijos e hijas: En el 68% de familias entrevistadas (Entrevista, 2013), los integrantes hijos de las madres trabajadoras manifiestan no participar en actividades del hogar; esto en cuanto a la escasa comunicación entre padres a hijos y en cuanto a cumplir tareas domésticas, que pudiera aliviar la carga de trabajo que actualmente asumen las madres trabajadoras al interior de sus hogares.
- ✓ Escasa autoridad de padre y madre ante hijos: Debido a los conflictos internos de las familias de las madres trabajadoras, sobre todo en la mayoría de parejas entrevistadas, se determina la escasa autoridad que ellos manifiestan ante sus hijos. (Entrevista, 2013) Al no existir acuerdos entre la pareja surgen los conflictos entre los mismos y repercute de forma negativa en los hijos lo que genera en los hijos la desobediencia y la escasa escucha ante el padre y la madre.
- ✓ Priorización del factor económico: El 75% de las familias entrevistadas (Entrevista, 2013) manifiestan priorizar el trabajo debido a la necesidad económica del hogar, y están conscientes que este punto influye negativamente en la familia ya que no cuentan con el suficiente tiempo para compartir en familia debido al trabajo.

- ✓ Escasa comprensión de familia ampliada ante problemática: Los roles familiares, en lugar de distribuirse entre los miembros del hogar, se concentran en la mujer trabajadora, generándole situaciones de agotamiento y tensión que se reflejan tanto en casa como en el trabajo. Su esposo e hijos no comprenden esta situación que los está afectando, por lo cual durante las entrevistas aplicadas (Entrevista, 2013), las mujeres manifestaron que necesitan y esperan del apoyo no solo de la pareja sino del resto de integrantes de su familia y otros familiares más cercanos.

- ✓ Baja autoestima de la mujer: El 40% de las mujeres entrevistadas manifiesta poseer autoestima baja (Entrevista, 2013), esto debido en parte a su crianza en la niñez, o la dependencia socioemocional hacia el hombre. Para Bardwick (1971) señala que “la autoestima depende del desempeño de los individuos en su rol, empleando sus capacidades y características personales. Si estas no se emplean, la autoestima disminuye. Concretamente, en relación con la autoestima de la mujer, sostiene que ésta se ve influida por la vestimenta, ya que la mujer aprende que la apariencia atractiva es una expresión de su confianza y competencia aumentando su autoestima.” (López & Rocío, 1993, pág. 259). A su vez, las mujeres trabajadoras desean en parte mejorar la misma y poder sentirse seguras y transmitir la misma seguridad a sus hijos. (Entrevista, 2013)

- ✓ Mujer reproduce roles aprendidos: Los roles así como los valores y costumbres son transmitidos a lo largo de la vida, las mujeres trabajadoras, así como los esposos influidos por los aprendizajes en su niñez, viven con los mismos y comparten a sus hijos lo aprendido. (Baez T. & Galdames G., 2005)

En el caso de las mujeres trabajadoras de este estudio, reproducen el rol que aprendieron de sus madres: van desarrollando la cultura machista y la inequidad frente a su hija, lo que en ocasiones generan conflicto entre los integrantes de la familia.

- ✓ Temor a perder empleo por parte de mujer: Frente a la situación económica actual del país y del mundo la mujer adopta la postura de trabajar y aportar al hogar, priorizando el mismo en ocasiones antes que la familia. El temor de las mujeres trabajadoras entrevistadas se da frente a la posibilidad de perder el empleo, y por el tema de tener que solicitar permisos para atender a sus hijos o asistir a alguna reunión en el colegio o por motivo de enfermedad (Entrevista, 2013).
- ✓ Escasa comunicación familiar: La percepción de la mujer trabajadora respecto a la comunicación familiar es que es algo que se ha ido perdiendo con su pareja y con su familia, por cuestiones de trabajo, por estudios, por la tecnología, por el temor a opinar, por la desigualdad. (Entrevista, 2013). Los roles no establecidos en la familia han sido, entre otros, temas que no se han conversado, y han agravado las relaciones familiares.

Herrera (2007) “reconoce el papel importante que juega la comunicación en el funcionamiento y mantenimiento del sistema familiar, cuando ésta se desarrolla con jerarquías, límites y roles claros y diálogos abiertos y proactivos que posibiliten la adaptación a los cambios. (Garcés Prettel & Palacio Sañudo, 2010, pág. 6)

- ✓ Disminución de la escucha en la pareja: En un estudio presentado en México se determina que en la actualidad tanto hombres como mujeres se dedican a la generación de recursos económicos y son escasa las parejas (10%) que se consagran totalmente al hogar. (Garrido, Reyes, Ortega, & Torres, 2007). La escasa comunicación a su vez se genera por una disminución de la escucha entre los esposos, el trabajo es considerado una fuente de ingresos pero el exceso del mismo afecta principalmente a la pareja provocando disminución de la comunicación y afecta a las relaciones de pareja y de familia. Las madres trabajadoras desean fortalecer esto ya que en gran parte este es un tema de relevancia actualmente.

- ✓ Existencia de competencia conyugal por la autoridad familiar: El 30% de las familias entrevistadas (Entrevista, 2013) expresan que el ejercicio del poder, la autoridad está dirigida por el padre, como parte de la repitencia de conductas o cultura androcéntrica, en donde el hombre es el encargado de los gastos del hogar, y el mismo considera que la mujer es la encargada de velar por los integrantes de la familia y del hogar en su rol de protectora.
- ✓ Represión de emociones y opinión entre la pareja: “Bajo el punto de vista psicoanalítico, la represión es el aprisionamiento en el subconsciente de recuerdos, ideas, emociones, etc. cuya exteriorización a través de la conciencia está impedida por las barreras psíquicas de la censura”. (Merani, 1984, pág. 2). Las trabajadoras manifiestan que en ocasiones les resulta un tanto difícil poder comunicarse con sus parejas, ya sea por el tiempo dedicado al trabajo o los estragos de cansancio del mismo, así como también en otros casos el machismo, lo que con el tiempo según ellas prefieren el silencio y el deseo de opinar con el tiempo se ha ido perdiendo (Entrevista, 2013).
- ✓ Limitada capacidad de expresiones de afecto: En un sistema familiar donde la comunicación es disfuncional o nula, la expresión de afecto es desconocido entre los integrantes del hogar. Cerca del 50 % de las familias entrevistadas (Entrevista, 2013) manifestó estar conscientes del escaso afecto que se les brinda a los hijos y que con el tiempo eso ha sido recíproco, por cuanto el trabajo ha sido priorizado y la comunicación entre los integrantes de la familia ha ido disminuyendo.

El afecto también permite fusionar a las familias, y tomar decisiones que beneficien a todos sin perjudicar a ninguno en particular. Mediante la expresión de afectos, una familia puede entender que la madre está sobrecargada de trabajo y, a partir de ello, redistribuir roles para favorecer la funcionalidad de la familia.

- ✓ Repitencia de patrones conductuales de su familia de origen: Durante las entrevistas realizadas (Entrevista, 2013), se determinó que las

mujeres del estudio y sus esposos se encuentran repitiendo conductas familiares en donde el hombre aprovecha su tiempo en casa para el ocio y descanso, mientras la mujer asume todas las tareas domésticas ya sea en relación a cuidado de hijos y su educación, limpieza y mantenimiento de la vivienda, producción de alimentos, y otros.

Causa Directa 2: Pareja de Trabajadora evade roles familiares

“El cambiar los roles establecidos es <<muy peligroso>> para los hombres, pues como menciona Ramírez Rodríguez (2006), una característica recurrente, es el rechazo a lo femenino. Impugnar cualquier sospecha de feminización resulta ser mucho más evidente entre las culturas con menos desarrollo técnico e industrial, el rechazo a lo femenino se expresa de muy diversas formas, desde la sutileza del chiste, el sarcasmo hasta el castigo corporal que se inflinge a los varones que manifiestan conductas asociadas a lo femenino.” (Ayala Carrillo, 2007, pág. 756)

Las mujeres trabajadoras describen la vida conyugal como una empresa en proceso que sufre cambios, que pretende obtener mejoras pero si no todos los “socios” trabajan en un mismo objetivo la empresa puede llegar a la quiebra, una comparación sencilla y certera; son las mismas trabajadoras quienes a través de las entrevistas han manifestado el deseo que tienen por poder mejorar las relaciones conyugales y sobre todo que exista un adecuado manejo y equitativo de los roles con el apoyo de la pareja y demás integrantes de la familia, para que la misma supere las crisis que se les presente y obtenga éxito.

Respecto a los esposos de las mujeres trabajadoras que fueron entrevistadas, las mismas manifiestan que si bien ambos trabajan durante toda la semana son ellas las encargadas además de cuidar a los hijos, encargarse de los quehaceres del hogar, compras, y demás responsabilidades; los varones salen a divertirse con los amigos, evadiendo así su responsabilidad compartida, y que es allí donde se produce más de un conflicto que lastimosamente no se

llega a la búsqueda de una solución por la escases y voluntad de compartir sus opiniones a través de la comunicación en pareja para bienestar de la familia.

Causas indirectas de la causa directa 2:

- ✓ Pareja masculina subestima a esposa: En algunas de las entrevistas las mujeres manifestaron que el hombre subestima la actuación de la mujer frente a las decisiones del hogar, provocando la desigualdad-inequidad en la pareja. Li y Cadwell (1987) señalan que “las actitudes equitativas hacia los roles de género son factores predictivos para una mejor relación matrimonial” (Rodríguez-Del Toro & Padilla-Díaz, 2009, pág. 86)
- ✓ Individualismo: Tras la escasa comunicación entre los integrantes de la familia por diferentes factores, como la comunicación poco asertiva, los miembros de la familia se van individualizando o como es en el caso del divorcio en el cual los padres se separan y forman nuevas familia, se vive un individualismo. En el caso de las trabajadoras, no en su mayoría es por el tema del divorcio, sino más bien por el escaso tiempo en familia debido al trabajo, los jóvenes en especial junto a los avances tecnológicos han formado “barreras” entre ellos y los padres que en ocasiones divide la familia. “La familia funciona como unidad, y para la conservación de su equilibrio, depende del adecuado funcionamiento de cada uno de sus miembros; por tanto, la alteración de alguno de ellos perturba el funcionamiento familiar”. (Montalvo García & Magaña López, 1997, pág. 33)
- ✓ Escasa empatía entre los integrantes de la familia: Con las características antes mencionadas que refiere a una familia disfuncional o en crisis, se determina que sería escaso las relaciones adecuadas o fluidas interacciones entre los integrantes de la familia. Las mujeres trabajadoras de las familias entrevistadas (Entrevista, 2013) manifestaron a su vez que la empatía durante las pocas interacciones familiares se dan en ocasiones por el reflejo o la influencia negativa que trae las discusiones de pareja, consciente de aquello es que desean

mejorar las relaciones con los esposos; esperando a su vez participación también por parte de ellos.

Esta escasa empatía que se evidencia en las familias como se ha mencionado anteriormente determina a su vez el poco tiempo compartido en familia, la falta de voluntad en la pareja para la búsqueda de ayuda en la resolución de conflictos y el trabajo en familia.

- ✓ Varón prioriza su descanso y entretenimiento: Cerca del 50% al 100% de las mujeres trabajadoras dedican además de su trabajo en la empresa su trabajo también en el hogar, ya que no cuentan con el apoyo por parte de la pareja (Entrevista, 2013), los mismos justifican que su “aporte” es económico, evadiendo las responsabilidades compartidas con la esposa dentro del hogar y con las actividades que el mismo requiere.

“Los cambios en los roles del género tradicional han suscitado nuevas ideas que se manifiestan directamente en las dinámicas familiares, debido a que los cambios resultantes de los nuevos roles tienen gran impacto en la convivencia matrimonial o de pareja” (Rodríguez-Del Toro & Padilla-Díaz, 2009, pág. 85). En el caso de las mujeres trabajadoras están conscientes de la no importancia de su esposo respecto a las actividades del hogar. El hombre considera que su única obligaciones proveer económicamente al hogar y el resto le concierne a la esposa porque su “Padre hacia lo mismo y su madre lo aceptaba”. Es por eso que producen conflictos en la pareja, por la permisividad de la mujer y la no colaboración de los hombres en las responsabilidades del hogar y crianza de los hijos.

- ✓ Desvalorización del trabajo doméstico: el 75% de las parejas de las mujeres trabajadoras afirman tener cultura machista, esto concuerda con el punto de desvalorar el trabajo dentro del hogar ya que son los esposos quienes además de no colaborar con la responsabilidad de los quehaceres del hogar fomentando la desigualdad de género y roles, también subestiman el esfuerzo y trabajo de la mujer. “La transición

hacia el logro de la equidad presupone que, además de la incorporación de ideas y practicas nuevas en la convivencia de pareja, también se incorporen significados nuevos sobre la equidad: vinculo de pareja, apoyo mutuo, respeto, amor, afinidad”. (Rodríguez-Del Toro & Padilla-Díaz, 2009, pág. 89)

- ✓ Escasa madurez del esposo para convivencia familiar: El hombre prioriza el trabajo y considera que su único aporte a la familia es el económico, desligándose de las actividades dentro del hogar, existe aún en la actualidad sobre todo en parejas jóvenes la inmadurez de los esposos frente a la dinámica familiar y la permisividad de la mujeres ante esta problemática.

Cerca del 60% de las mujeres entrevistadas admite haber atravesado en algún momento del matrimonio una discusión o conflicto por las funciones o actividades dentro del hogar y la escasa preocupación del esposo por buscar una convivencia adecuada para los integrantes de la misma (Entrevista, 2013)

- ✓ Indiferencia en la pareja: El hombre al menospreciar y haciendo sentir rechazada a la mujer, no existe una creencia de sus capacidades y relaciones hacia la misma. Como lo indica García e Ilabaca (2013) “frente a una actitud de indiferencia y descortesía, podemos suponer que una pareja en conflicto la disminución en la frecuencia de interacción que se produce por la indiferencia, acompañada del apoyo social afectivo por parte de otras personas relevantes, terminaría por favorecer el bienestar.” (García, Wlodarczyk, Reyes, & San Cristóbal, 2014, pág. 259)
- ✓ Desinterés de esposo en actividades del hogar: El escaso interés por parte del esposo en actividades al interior del hogar se da en su mayoría por la cultura machista, por la permisividad de la esposa y la escasa comunicación en la pareja, las mujeres trabajadoras expresan que reciben poca ayuda por parte de ellos. (Entrevista, 2013)

- ✓ Desautorización mutua padre-madre: Cuando la pareja no se pone de acuerdo o evade las decisiones es común las reacciones negativas que esto influye en los hijos, sin saber a quién obedecer por temor al enojo del otro. (Baez T. & Galdames G., 2005). Cerca del 60 % de las madres trabajadoras entrevistadas (Entrevista, 2013) admiten haber perdido la autoridad como madre frente a los hijos al igual que su pareja ya que los hijos pasan el mayor tiempo al cuidado de los abuelos, tíos o vecinos quienes cuidan de ellos hasta la llegada de sus padres.
- ✓ Confusión de roles en la pareja: Con la existencia de alrededor del 20% de esposos que afirman apoyar las mujeres trabajadoras se demuestra que la disfunción y la confusión de roles dentro del hogar es un tema actual debido a que existe conflictos anteriormente mencionados que no permiten a la pareja funcionar adecuadamente (Entrevista, 2013). Se demuestra a su vez la desigualdad de funciones en actividades dentro y fuera del hogar entre los integrantes de la familia.
- ✓ Escaso cumplimiento de normas en la familia: Al igual que los roles, las normas familiares son de gran importancia en la familia; a través de las entrevistas de las mujeres trabajadoras las mismas expresaron que existe escaso y en ocasiones nulo respeto por las normas en el hogar esto también en parte por la falta de autoridad y control de los padres hacia los hijos (Entrevista, 2013)
- ✓ Indefinición de límites y normas en familia: como se mencionó anteriormente la escases y la poca importancia que los integrantes de la familias entrevistadas le dan a las normas dentro del hogar, también se presenta la indefinición de límites y normas, los padres al perder la autoridad por el poco tiempo que pasan con los hijos y los cambios psicosociales que se producen en el caso de la niñez a la pubertad genera conflicto al interior de la familia (Entrevista, 2013)
- ✓ Machismo: “Un hombre debe aparecer como el jefe de la casa ante sus amigos hombres si no ha de perder su fama de “macho”. Otro rasgo de machismo es mostrar falta de emociones blandas y sentimientos y aun

de cierta ternura y amor hacia los familiares más cercanos, exceptuando la madre”. (Giraldo, 1972, pág. 298) Como describe Lewis y como en realidad el 85% de los entrevistados manifiesta tener rasgos machista “porque así fue criado” esto demuestra que la repitencia de patrones se da aun actualmente, menospreciando a la mujer por su condición femenina, mostrando desigualdad y dando el ejemplo a sus hijos quienes expresan lo aprendido en casa: en la escuela o barrio. La mujer trabajadora por su parte acepta el hecho de que es la madre la encargada de poner límites en la conducta machista de los hijos desde pequeño, pero también admite que existen confrontaciones con el esposo respecto a esto. Y esta misma discusión conlleva a otros problemas ya mencionados anteriormente.

- ✓ Naturalización de machismo: Según Salinas (2006) el hombre es educado adiestrado y acostumbrado en y para la violencia, que influye en la conciencia de dominio y servilismo que tiene que ver con el poder. Durante las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras y sus familias el 65% de las mismas (Entrevista, 2013) han admitido conscientemente fomentar la cultura machista en sus hijos y permitir que esto continúe, sabiendo que lo mismo sucedía en su niñez y se reproduce los roles conductuales y se naturaliza el machismo viéndolo como algo simple, pero que afecta no solo a la pareja sino a la familia en general.
- ✓ Desvalorización de la mujer: En la actualidad con los cambios sociales, la importancia de la búsqueda de la equidad de género es primordial sobre todo en la familia. (Baez T. & Galdames G., 2005). Las mujeres trabajadoras en su mayoría argumentan que a pesar de trabajar y aportar a la familia su trato dentro del hogar no es equitativo frente al esposo, se siente desvalorizada y va en busca de mejoras en donde el esposo la apoye y se fomente el respeto así como el trato igualitario y respeto de los hijos.

Causa directa 3: Limitadas condiciones laborales que inciden en distribución de roles de Trabajadoras.

En la actualidad la necesidad de las mujeres por trabajar, independientemente de si se tiene o no pareja-esposo, depende en gran parte de su interés por su propio desarrollo personal e independencia, así como también de poder obtener sus propios ingresos para ella y sus hijos.

Pero no siempre existen las condiciones para que lo anteriormente dicho se dé, ya que en ciertos trabajos la exigencia y eficiencia en el mismo, sobre todo en la cuestión tiempo, es un factor primordial. Este es el caso de la empresa en la que trabajan las mujeres del presente estudio, puesto que las exigencias laborales e cuanto a ventas es un trabajo bajo presión y que conlleva de tiempo “extra” para el cumplimiento del mismo. Por lo que el equilibrio entre trabajo y familia se da no siempre de manera adecuada.

A pesar de las diferencias de participación de trabajos de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico se observa que las mujeres cada vez son más independientes y no desean interrumpir su carrera profesional por motivos familiares matrimonio, hijos, etc.; los patrones familiares han cambiado, aumentando en gran medida las familias donde tanto hombre como mujer trabajan fuera de casa. (Baez T. & Galdames G., 2005)

“En un estudio realizado en España se determina la tasa de actividad emprendedora entre las mujeres se sitúa en el 4% frente al 7,4% entre los hombres, observándose un pequeño retroceso. Sin embargo, la mujer presenta una tendencia al alza en la afiliación como trabajadores autónomos, representando una tercera parte de ellos.” (Secretaría de Estado de empleo, 2013, pág. 2)

La Cervecería Nacional como empresa privada, posee políticas y normas laborales que si bien favorecen a las mujeres trabajadoras porque es una fuente de trabajo, las mismas expresan que la presión de trabajar con el objetivo de cumplir metas (televendedoras) y conservar su trabajo impiden poder salir a tiempo para poder compartir más tiempo con sus hijos y esposo; lo que ha provocado conflictos internos como familia. (Muñoz, 2013)

Otro de los puntos que se establecen es que si bien existen programas familiares los mismos no son promovidos de forma adecuada ni usando técnicas familiares apropiadas a los integrantes. No existe a su vez una facilidad de horarios o permisos accesibles para compartir tiempo en familia, y el más importante la necesidad de trabajar para aportar al hogar debido a la competitividad laboral actualmente en la empresa y el Ecuador (Entrevista, 2013)

Causas Indirectas de la causa directa 3:

- ✓ Escasez de programas de atención a familias en la empresa: La Cervecería Nacional si bien es cierto se preocupa por el bienestar familiar a través de sus programas, los mismos son escasos y no captan, según la mayoría de las mujeres trabajadoras, la atención ni participación de todos los integrantes de las familias. (Entrevista, 2013)
- ✓ Desconocimiento de metodologías de intervención familiar: Si bien existen programas familiares en la empresa, los mismos no cubren las necesidades de las familias, las mujeres trabajadoras manifiestan que es esencial que los profesionales en Trabajo social se den a conocer más y propongan nuevos proyectos y metodologías que generen la participación de todos los integrantes de las familias. A su vez de la experiencia con los programas familiares en la Cervecería, se pudo observar un bajo manejo de metodologías de intervención familiar puesto que los programas que existen giran en torno a la recreación infantil o apoyo pedagógico de los hijos, y no se centran en las interacciones madre-hijos o padre-hijos. (Entrevista, 2013)
- ✓ Ausencia del enfoque de conciliación hogar-trabajo: Existe cerca de un 75% de mujeres trabajadoras (Entrevista, 2013) que han admitido que las crisis de su familia se reflejan de manera negativa en el trabajo, lo que ha traído consigo: retrasos en horarios, falta de concentración, estado anímico bajo, entre otros. Y de la misma forma, las crisis del trabajo se reflejan en su dinámica familiar. Es por esto que la OIT y otras

organizaciones internacionales han propuesto el enfoque que se conoce como conciliación hogar-trabajo.

Alvares y Salvat (2001) “señalan que los cambios en la relación familia y trabajo muestran que hay un efecto entre ambos ámbitos. Y si bien, se entiende que tales ámbitos conducen a la satisfacción de la vida, últimamente, ya sea por el trabajo y o por la familia, esta relación se ha caracterizado más bien por la falta de bienestar. En este sentido, la conciliación de las tareas laborales y las familiares se han estudiado de dos maneras, por un lado, el conflicto de roles familiares y laborales, y por otro lado, la sobrecarga de tareas, lo que conduce frecuentemente a la fatiga y al agotamiento de los sujetos. Según Ribeiro (2000) ambas perspectivas (conflicto y sobrecarga) señalan que tanto la vida familiar como la actividad laboral son problemáticas.” (Baez T. & Galdames G., 2005, pág. 114)

- ✓ Escaso apoyo de autoridades al Departamento de Participación de Bienestar Social: Si bien la Empresa CN cuenta con un departamento de Bienestar social, el cual cumple con programas socio-familiares, ya que es precisamente en beneficio de ellos la creación del departamento y su funcionalidad (Muñoz, 2013) más allá de eso no se evidencia mayor apoyo por parte de las autoridades puesto que, según indica el jefe de dicho departamento no se cuenta con mucho personal que cubra las necesidades existentes entre los trabajadores de la CN, ni con un nuevo departamento en más de una de las áreas para de esta manera dar a conocer el departamento y darse a conocer ellos antes los trabajadores así como las funciones que desempeñan al interior de la empresa para beneficio de todos el personal.
- ✓ Horarios laborables no flexibles: Este punto es de gran relevancia en las familias entrevistadas ya que manifiestan que tiene horarios que no son flexibles y desean poder mejorar esto para facilidad de sus relaciones familiares. “La flexibilidad de horarios supone que el trabajador puede desempeñar su trabajo con la mayor flexibilidad horaria posible, normalmente bajo ciertos límites, como el tener que cumplir con una serie de horas semanales, o el derivado de que hay una serie de horas

centrales del día en que tienen que estar todos los trabajadores en la empresa”. (López, Mangas, Fernández, & Palomo, 2010, pág. 9)

- ✓ Escasez de personal en Trabajo Social: En la actualidad las empresas no cuentan totalmente con los recursos necesarios tanto económicos como humanos para aplicarlos funcionalmente. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2007) En el caso de la Cervecería Nacional solamente existen 3 profesionales para atender las problemáticas de los trabajadores de la empresa que por ser una de las más grandes del país cuenta con un elevado número de trabajadores debido a esto se dificulta conocer el ámbito familiar así como también tratar las problemáticas de los integrantes de las familias; además que la mayoría de trabajadores desconoce quién es el jefe de Bienestar social y esto impide el acercamiento entre los profesionales y los trabajadores. (Muñoz, 2013)
- ✓ Alta exigencia de producción de empresa hacia trabajadores: Cerca del 80% de las mujeres entrevistadas fueron televendedoras, el objetivo de su trabajo era producir el mayor número de ventas y alcanzar metas de cumplimiento, de no hacerlo solo cumplía con un contrato temporal y era removida del puesto; se trabajaba bajo esta presión debido a la necesidad laboral de la mayoría de mujeres por la alta exigencia de la empresa. (Entrevista, 2013)
- ✓ Priorización de recursos materiales frente a factor humano: Como se menciona en líneas anteriores debido a la presión del trabajo y el cumplimiento de metas las mujeres trabajadoras priorizaban el trabajo antes que la familia, pero esto se establecía por la necesidad de aportar a la familia mas no por el desinterés de la misma. Según cuentan las madres sino trabajan no aportan al hogar y el ingreso de ellas cuenta mucho en la familia (Entrevista, 2013)
- ✓ Políticas empresariales basadas en el desempeño laboral: Una de las políticas de la empresa de la Cervecería era poder alcanzar el mayor número de ventas y la satisfacción laboral a través del cumplimiento de

metas que cada vez crecía. Estas mismas políticas marcaba demanda y competencia entre las mujeres trabajadoras y su desempeño en la empresa. (Bienestar Social, 2013)

- ✓ Modelo capitalista neoliberal de la empresa: Weber define “el espíritu capitalista como el conjunto de elementos éticos que inspiran a los empresarios en sus acciones a favor de la acumulación del capital. Así, el capitalismo establece una nueva relación moral de las personas con su trabajo. Sin embargo, el desarrollo del capitalismo como sistema económico ha degradado el desarrollo social.” Las empresas privadas tiene como objetivo producir económicamente sin tomar en cuenta el tiempo y espacio que los trabajadores le dediquen a sus familias, en el caso de la cervecería como se mencionó anteriormente las mujeres trabajadoras mantienen su estabilidad laboral a través de la obtención de ventas según las metas que se les asigne, trabajando bajo presión y pasando la familia a según plano.

d. Efectos del problema

En el **Anexo 7 Grafico # 5 Árbol del problema** los efectos actuales y/o potenciales que se han identificado respecto al problema son.

- Desvinculación afectiva de la mujer con sus hijos e hijas.
- Distanciamiento y ruptura de la relación con la pareja de la trabajadora.
- Desactualización profesional de la trabajadora.
- Problemas de salud física y psicológica de la mujer trabajadora.
- Escasez de participación de madres en programas escolares
- Disminución del rendimiento académico de hijos e hijas de la trabajadora.

- Escasez de tiempo para compartir en familia
- Disminución de eficiencia en el trabajo de madre trabajadora.
- Influencia negativa de problemas familiares en relaciones sociales de niño

Como efecto central se evidencia:

Sobrecarga física y emocional de la madre trabajadora (Gallego Henao, 2011).

Capítulo VI

6.1 Propuesta de Intervención Profesional

La siguiente propuesta que a continuación se detalla tiene como objetivo fortalecer los vínculos de los integrantes de la familia contando con sesiones y actividades participativas que más adelante se detallan en cada objetivo, para eso se utilizaran métodos y modelos que vayan acorde con la problemática “Disfunción de roles al interior de la familia”, la misma que sufre la familia en la actualidad ya sea por cuestiones de trabajo, tiempo, estudios y hasta escasa relación afectiva entre la pareja, que con el tiempo se ve influenciado negativamente no solo en el trabajo sino en sus hijos y su aprendizaje. Lo que se busca con esta propuesta una vez conocida la problemática es trabajar con la pareja y a su vez con la familia, y de esta manera fomentar la participación de los miembros y mejorar sus relaciones fortaleciendo a la familia. **Ver Anexo 8 Tabla #3 Matriz de análisis de alternativas, Anexo 9 Grafico#6 Árbol de Objetivo, Anexo 10 Grafico #7 Diagrama de estrategias.**

1. Objetivos de la Propuesta.

Objetivo a largo plazo: Se ha disminuido la sobrecarga física y emocional de la madre trabajadora.

Objetivo General: Se ha promovido la distribución equitativa de roles al interior de las familias de las mujeres trabajadoras.

Objetivo específico 1: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes.

Objetivos indirectos:

1.1 Se ha fortalecido la autoestima de la mujer

1.2 Mujer aprende nuevos roles en función parento-conyugal

1.3. Se ha mejorado la calidad de tiempo compartido entre mujer, pareja e hijos/as.

Objetivo específico 2: Pareja de trabajadora asume roles de cuidado al interior de la familia.

Objetivos indirectos:

2.1 Se ha fomentado las responsabilidades del esposo en actividades de hogar

2.2 Se ha disminuido la Indiferencia entre la pareja

2.3 Madre y Padre acuerdan los límites en la familia

2.4 Se ha establecido nuevos roles en la pareja al interior del hogar

Objetivo específico 3: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras.

Objetivos indirectos:

3.1. Se ha fomentado la creación de programas de atención a familias, en la empresa

3.2. Se ha fomentado nuevas metodologías de intervención familiar.

3.3. Se ha desarrollado enfoque de conciliación hogar-trabajo

3.4. Se ha fomentado apoyo por parte de autoridades al departamento de bienestar social

6.2 Análisis de impacto y factibilidad.

A continuación se detalla para la propuesta el detalle de **Anexo 8 Tabla #3 Matriz de análisis de alternativas**

Impacto social:

Los objetivos seleccionados para el desarrollo de este proyecto, tienen un gran impacto social, lo que se espera lograr al final de la propuesta es que la familia mejore sus relaciones familiares, fortaleciendo las dinámicas entre los integrantes de la misma y se distribuya de manera igualitaria los roles al interior del hogar; de esta manera la familia expresaría apoyo mutuo entre los integrantes y se fortalecería la unión de los mismos. (Menéndez, Hidalgo, Jiménez, Lorence, & Sánchez, 2010)

Lo que se pretende con esta propuesta es que las madres trabajadoras puedan compartir más tiempo con sus hijos y sus esposos, mejorando de esta manera la integración entre los miembros de la familia, dando a conocer que las trabajadoras al poder compartir mayor tiempo de calidad con sus hijos no solo se mejora la familia sino que esto influye de manera positiva en su rendimiento laboral. Así como también es de gran importancia la supervisión del cumplimiento de los derechos de las madres trabajadoras, haciendo respetar el cumplimiento de los mismos al interior de la empresa. La existencia de programas de apoyo familiar para atender las problemáticas que la pareja o demás integrantes de la familia tenga fortalecería la dinámica familiar y mejoraría su desempeño en todo ámbito. (Menéndez, Hidalgo, Jiménez, Lorence, & Sánchez, 2010)

La propuesta está pensada en las madres trabajadoras y los integrantes de su familia, modificando el sistema familiar en busca de mejoras que favorezcan las interacciones familiares entre todos. Para que esto se pueda dar de la mejor manera, es necesario una correcta implementación y uso adecuado de la metodología en lo que se vaya a realizar. Lo que se busca además es el equilibrio entre las relaciones familiares y el desempeño laboral, sin que el primero en mención afecte de ninguna manera al entorno laboral, logrando el bienestar de la madre trabajadora. (Menéndez, Hidalgo, Jiménez, Lorence, & Sánchez, 2010)

Cabe recalcar que la madre trabajadora al pertenecer a una de las empresas con mayor prestigio en el Ecuador como la Cn y que los mismos cuentan con programas familiares pero los mismos no logran abarcar la capacidad de el gran número de las madres o de sus problemáticas lo que se pretende es fomentar la creación de nuevos programas y/o el mejoramiento de los actuales a fin de brindar no solo a la madre trabajadora una mejor calidad de vida sino también a cada uno de sus integrantes.

Lo que se pretende a su vez con ésta propuesta es que el mismo se produzca a largo plazo en el ámbito laboral, ajustando los cambios pertinentes según las políticas de la empresa, y que la familia obtenga de ésta experiencia socio-familiar las herramientas necesarias para sobrellevar y/o mejorar una crisis o situación familiar como pareja y con el resto de integrantes.

Equidad:

Respecto a la equidad de género se fomentaría la valoración de la mujer trabajadora y su participación activa en la toma de decisiones así como también en los problemas existentes, lo que se buscaría es que la misma comprenda la fortaleza del cuidado de los hijos contando con la participación del esposo y de los demás integrantes de la familia.

Durante las entrevistas realizadas a las madres trabajadoras de la Cn ellas manifestaron que si existen inequidad al interior del hogar, no solo con el cuidado y atención de los niños, sino de las actividades dentro del hogar y para beneficio de sus integrantes, expresaron que sus esposos no muestran interés en colaborar en conjunto dentro del hogar; en esta dimensión se trabajaría para que tanto la madre trabajadora como su esposo a través de intervención profesional concilien de manera positiva las diferencias arraigadas por patrones conductuales que ambos tendrían desde la niñez, para de esta manera mejorar las relaciones de familia y entre sus integrantes. (Lopez, 2003)

Para que la equidad de género sea mejorado en las familias de las madres trabajadoras se debería establecer oportunamente roles y/o límites asignados

entre los miembros de las familias para que en conjunto y como familia puedan mejorar las problemáticas existentes o futuras que se les presente, brindando a la madre la tranquilidad de poder ejercer su trabajo sin la presión de la problemática en su hogar por las desigualdades existentes entre los miembros. Esto es de gran ayuda para la familia ya que de esta forma utilizan sus propios métodos, recursos y habilidades para trabajar como grupo y de manera integral.

Ambiental:

En cuanto al impacto ambiental, la propuesta establece un impacto negativo respecto a lo ambiental, ya que los objetivos que fueron seleccionados no son de relevancia en este punto, debido a que esta propuesta se inclina al contexto social de las madres trabajadoras de la CN y sus relaciones familiares. Cabe recalcar que no afecta al medio ambiente ya que no tiene ninguna influencia en el mismo.

Factibilidad

Técnica:

Se muestra factibilidad técnica en esta propuesta ya que se cuenta con la colaboración del personal de Trabajo social de la CN y con el apoyo del Jefe de Bienestar de la empresa. Existe en la ciudad de Guayaquil terapeutas familiares, que refuercen los objetivos planteados en el proyecto en conjunto con la familia, por lo que es necesaria la contratación de personal calificado en el tema y de esta manera atender las problemáticas que necesitan las familias de las madres trabajadoras. Así mismo se ha fomentado la necesidad del uso adecuado de las metodologías y/o técnicas que se utilizan con las familias, por el Departamento de Trabajo Social en conjunto con el Jefe a cargo ya que esto ayudaría a la intervención con las familias y sus interacciones.

A través del Proyecto Mama Cn se ha establecido la necesidad de la búsqueda de posibles soluciones frente las problemáticas que las trabajadoras tengan al interior de la familia, es necesario y de suma importancia mejorar su calidad de

vida familiar ya que esto influye en sus diferentes ambientes, en este caso sobre todo el laboral.

Económica:

La empresa Cn es una de las más grandes en Ecuador, cuenta con factibilidad económica, se realizara en un capítulo que se encuentra más adelante el presupuesto donde se detallara los recursos, el equipo necesario y el personal a participar, este presupuesto será revisado para su aprobación y de esta manera poder gestionar el proyecto.

Lo que se busca a través de esta propuesta es que las empresas acojan este proyecto como una forma de interacción entre el trabajador y su familia, para de esta manera la familia se relacione a su vez con la empresa, entendiendo las relaciones de los mismo en el contexto laboral y aportar y que aporten de manera positiva en los diferentes contextos existentes.

Política:

Debido a las problemáticas con que cuentan los trabajadores de la empresa pero sobre todo las madres trabajadoras es que se plantea esta propuesta y se cuenta con el respaldo de los Jefes principales de la Cn para la ejecución del mismo ya que son conscientes de las necesidades de las madres trabajadoras y la importancia de las relaciones familiares así como su influencia en el trabajo.

Los objetivos presentados responden a la dimensión social, económica y ambiental, de las madres trabajadoras como actora social, los integrantes de su familia y la empresa; quienes son los actores involucrados en este proyecto.

Sostenibilidad

La propuesta presentada si es sostenible, ya que se busca que las madres trabajadoras se sientan a gusto con sus labores, sabiendo que la empresa se

preocupa a su vez por su calidad de vida la misma que influiría positivamente en su desempeño dentro de la empresa.

La empresa Cn cuenta con programas familiares los mismos que a través del departamento de Bienestar implementará mejoras en conjunto con esta propuesta fomentando aún más la participación de las familias. Lo que se pretende con esta propuesta es mejorar las relaciones familiares entre los actores participantes a través del mejoramiento de los programas existentes y con la creación de nuevos, pero sobre todo se trabajara más como ya se mencionó fomentando la participación de todos los integrantes de la familia, logrando integrar e interactuar de manera positiva a las familias logrando el equilibrio entre la familia y el trabajo a través de la orientación de los profesionales que participarán en esta propuesta.

Se rescataría a través de la sostenibilidad la correcta distribución de las actividades (roles) entre los integrantes de la familia, haciendo respetar la participación de la madre trabajadora respecto a este tema en conjunto con su esposo de manera igualitaria.

6.3 Plan de acción

El presente proyecto establece diferentes acciones en base a los objetivos y estrategias presentadas. Para intervenir en el problema y sus causas y consecuencias.

En el objetivo específico 1 y 2, que buscan la distribución equitativa de roles al interior de la familia y que se asuma los roles de cuidado por parte de la pareja de la trabajadora, se va a utilizar el **Método de grupo y el de intervención familiar**, este último busca incidir en la dinámica interna de las familias participantes del proyecto, a fin de que, luego de un proceso de trabajo familiar, puedan generarse cambios alrededor de la organización interna de la familia, pero sobre todo, alrededor de sus creencias.

En conjunto con la intervención familiar, se plantea trabajar el objetivo 1 y 2 con el **método de grupo**, que busca mediante procesos de socialización y de

sostenimiento de su grupo de pares, generar capacidades en las mujeres a fin de que busquen el equilibrio existente entre el contexto de trabajo y el contexto familiar.

Para el objetivo 3 se requiere determinar un modelo de gestión administrativa. Es decir el **Modelo de gestión de procesos**.

Con la finalidad de ubicar esta parte del proyecto, desde el componente metodológico, se explicará los elementos principales de estos dos métodos de intervención.

Método de grupo

“El Método de Trabajo Social en Grupo es uno de los tres métodos clásicos de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupo, los individuos miembros de éste pueden satisfacer necesidades psicosociales y progresar desde el punto de vista emotivo intelectual, de modo que puedan alcanzar los objetivos del grupo y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad”. (Bonilla, Curvelo, Jiménez, Torres, & Uмба, 2004, pág. 81)

Para Harold (1962) Cree generalmente que la recreación, la actividad del grupo y la experiencia del grupo contribuyen todas ellas a la satisfacción de algunas necesidades psicológicas. La recreación y la actividad del grupo ofrecen una oportunidad para la autoexpresión, el reconocimiento y la pertenencia. Análogamente, el hambre de cooperación y competición puede ser satisfecha mediante juegos de equipo o de grupo. El líder de la recreación que no emplea el método de grupo se ocupa principalmente de facilitar actividades y programas recreativos, sin interesarse directa y conscientemente por la adaptación social o el crecimiento del individuo. Toda adaptación o crecimiento que ocurra es espontáneo.

El método de grupo según G.Konopka y Cienomina plantea los grupos de la siguiente manera:

- 1) Grupos orientados hacia el crecimiento, y dentro de ellos establece una subdivisión: los grupos terapéuticos, los grupos de aprendizaje y los grupos recreativos, y
- 2) Grupos de acción social. A veces la distinción entre unos y otros viene expresada por el uso de la preposición trabajo social de grupo y trabajo social con grupos. (Bonilla, Curvelo, Jiménez, Torres, & Umba, 2004)

“El trabajo social de grupo enseña que el profesional se posesiona al grupo como objeto de su atención-intervención y su función de conducción del grupo es necesaria e imposible de ser sustituida por los participantes” (Rossel, 1999 pg.77). Esto indica que es el trabajador social el que lidera el grupo.

En el trabajo social con grupos el Trabajador social es el profesional encargado de orientar, guiar y fomentar la participación entre los integrantes del grupo, de esta manera brinda la confianza que las personas requieren para exponer sus ideas, a través de la participación es donde el profesional promueve la mejora, las relaciones y en algunos casos la emocionalidad de los participantes. (Bonilla, Curvelo, Jiménez, Torres, & Umba, 2004)

El método de grupo en Trabajo social consiste en trabajar con un grupo determinado de personas este a su vez debe ser organizado y capacitado, realizando procesos en los cuales se de la interacción, relación y dinámica entre los integrantes del grupo; a través de esto se produce el mejoramiento de las relaciones sociales. Si bien es cierto se trabaja en grupo también es verdad que las características de cada participante es importante ya que a través de sus expresiones, opiniones y participación se dará una mejor dinámica de esta forma se contribuye al mejoramiento de las partes. “Por medio del uso de las interacciones dadas al interior del grupo mismo y con otros, se produce un proceso sinérgico como resultado de la propia dinámica grupal, el cual debe posibilitar la educación, el desarrollo, y el crecimiento biopsicosocial, cultural, político y espiritual de sus integrantes”. (Bonilla, Curvelo, Jiménez, Torres, & Umba, 2004, pág. 283)

Método de Intervención Familiar:

El método de intervención familiar establece “lo nuevo de este método, aplicado a la familia, es que no analiza las formas o características del comportamiento cuando aparece, ni sus manifestaciones individuales, sino que observa las interacciones de los componentes cuando estas conductas aparecen, y que funciones tienen estas últimas en la composición o estructura total familiar.” (Palomar Villena & Suárez Soto, 1993, pág. 172)

“El método de Trabajo social individual familiar centra su intervención en el desarrollo de una relación de ayuda con otro individuo en problemas, en la que ambas partes asumen ciertos acuerdos que les permiten alcanzar la solución escogida”. (Donoso Díaz, 1998, pág. 3)

“El trabajo social familiar es una forma especializada de Trabajo Social que entiende como unidad de trabajo a la familia y sus relaciones familiares y considera el contexto en el cual ella está inserta. A través de este se pretende atender los problemas psicosociales que afectan al grupo familiar, generando un procesos de relación de ayuda, que busca potenciar y activar tanto los recursos de las propias personas, como los de la familia y los de las redes sociales.” (Donoso Díaz, 1998, pág. 6)

La metodología que propone este modelo está basada en cuatro etapas básicas, las cuales no tienen mucha diferencia con el formato tradicional en los métodos de trabajo social los cuales son: diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

Es necesario indicar que la atención a las familias con las que se trabaje se da con el primer acercamiento que el Trabajador social muestre a la familia en cuanto a las distintas situaciones en las que se presenten problemáticas. Éste proceso se da como primer punto en que se encuentra la familia, involucrándola en la identificación de sus dificultades y de sus recursos.

Las etapas de este proceso metodológico son:

- Diagnostico familiar
- Acuerdos
- Intervención familiar
- Evaluación familiar y cierre (Donoso Díaz, 1998, pág. 7)

La demanda familiar:

El proceso se inicia cuando una persona o familia acude al Trabajador Social con una demanda o petición. Es necesario tener en cuenta que la demanda, generalmente es el primer contacto de la familia con el Trabajador Social. La demanda puede adoptar múltiples formas puede ser explícita y concreta, o inespecífica y ambigua, material, inmaterial, en términos individuales o familiares. La demanda es el primer elemento de información y da orientación acerca de:

- 1) Lo que la persona demandante considera que es problemático para ella, su familia o para su entorno inmediato.
- 2) De la manera como esa persona encara sus dificultades: como algo propio y que está en relación consigo misma; o como algo que le es ajeno, que le es dado.
- 3) De las expectativas que tiene esa persona en la resolución de sus dificultades y del papel que, a su juicio, tienen que cumplir tanto ella, como la institución, el Trabajador Social, los recursos.
- 4) Finalmente de la forma como cree que puede ser ayudada por el Trabajador Social.

Acuerdo:

Previo a desarrollar la intervención propiamente tal, el modelo propone la realización de un Acuerdo explícito, escrito u oral, entre el Trabajador Social y la familia.

Intervención Familiar

Para el Trabajo Social Familiar el objetivo de esta etapa es: modificar en la familia pautas disfuncionales de relaciones, tanto en su dimensión interna como externa. El principal sustento de ésta intervención es la Relación de Ayuda que establece el Trabajador Social y la familia.

Evaluación Familiar y Cierre:

Objetivo de la evaluación familiar: conocer en qué medida la intervención realizada contribuyó a mejorar una situación problema. La evaluación debe realizarse igualmente cuando no se han producido cambios, o solamente la intervención ha sido para evitar un mayor deterioro. Es importante tratar de extraer conclusiones acerca del por qué no hubo cambio.

Según indica Ana María Campannini plantea que “en el trabajo social familiar, el profesional se puede enfrentar al trabajo con familias desde distintos contextos, los cuales enuncia como informativo, asistencial, de asesoramiento, de control, evaluativo.” (Donoso Díaz, 1998, pág. 14)

Plan de acción por cada componente:

Objetivo 1: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes.

1.1 Se ha fortalecido la autoestima de la mujer

1.2 Mujer aprende nuevos roles en función parento-conyugal

1.3. Se ha mejorado la calidad de tiempo compartido entre mujer, pareja e hijos/as.

Para lograr los objetivos específicos se ejecutará un proceso grupal para empoderamiento de las mujeres trabajadoras, con la finalidad de promover el equilibrio entre trabajo y familia. Este proceso supone:

- 1) Presentación del plan de trabajo y aprobación del mismo por parte de la gerencia de bienestar de CN,
- 2) Selección y conformación de equipo técnico de la Cervecería Nacional conformado por:
 - 3 trabajadores sociales
 - 1 psicólogo clínico
 - 1 persona de Dep. Recursos Humanos.
- 3) Diagnóstico de las relaciones e interacciones familiares de la Trabajadora. Esto se llevará a cabo por medio de la recolección información se utilizarán las siguientes técnicas de Trabajo Social tales como:
 - Ficha social
 - Mapa de redes
 - Entrevistas, encuestas.
 - Genograma
 - Grupos focales
 - Historias de vida
- 4) Diseño del programa en base a los resultados del diagnóstico
- 5) Gestionar presupuesto por parte de la Gerencia que favorezca la estabilidad de recursos económicos para implementar el programa.
- 6) Organización del Proceso
 - Planificación de Sesiones Grupales:
 1. Diseño y propuesta de afiches respecto a tema a tratar.
 2. Distribución de los afiches en cada área de la CN
 3. Inscripción de Madres trabajadoras en el programa.
 - Reunión con el equipo técnico para coordinación de la primera sesión grupal.
- 7) Proceso de Empoderamiento

Sesión 1:

“Lo que las mujeres queremos expresar”

- Presentación de sesión para las mujeres de la CN

- Lluvia de ideas: ¿Qué es ser mujer?, que nos caracteriza?
- Definir el concepto equidad: actividades en la familia de manera grupal. Existe colaboración en casa?
- Debate: que es rol?, quien hace que en el hogar?
- Generar ideas y reflexiones acerca de lo escuchado/interactuado.
- Buscar las similitudes con la vida diaria.
- Que queremos cambiar/mejorar?, de qué manera lo haremos?
(Compromisos familiares: Pareja, y familia)

Sesión 2:

- Sesión Grupal 2: El papel de la mujer en la familia (para apuntar al objetivo 1.2)

“El verdadero rol de la mujer”

- Presentación de los integrantes del grupo (división de grupos y selección de líder por cada grupo)
- Participación interactiva: que nos identifica, cual es nuestra esencia cómo mujer?
- Debate: característica de nuestra niñez, que aprendimos?, que resaltamos hoy con nuestros hijos?
- Que nos identifica como trabajadora, madres y/o esposa(lluvia de ideas)
- Creación de acuerdos familiares: Compromisos entre integrantes (que haremos, cómo lo haremos?-apuntes)
- Promovemos la igualdad en el hogar? (Colaboran, pedimos que colaboren, quien colabora?)
- Fomentamos como mujeres acuerdos de diálogos ante alguna crisis existente en la familia.(cómo lo hacemos?)
- Interacción con el resto de integrantes: como es tu mama, como es tu esposa? (características)
- Conclusión: Como me siento ahora, que me identifica,
- Retroalimentación: que aprendimos hoy, que papel en realidad cumple la mujer actualmente?.

- Sesión Grupal 3: Entre esposa, madre y trabajadora (para apuntar al objetivo 1.3)
 - Presentación de grupo
 - Breve explicación de las actividades a realizar
 - Si bien la sesión es de grupos, se harán subgrupo según las parejas de esposos que se encuentren presentes.
 - Entablar entre parejas problemáticas que afecten en la vida conyugal. (redactarlos en carta) momento a solas.
 - Charla de 2: mirándose a los ojos leerán la carta, sin interrupciones y respetando el turno. Viceversa
 - Recordando ser novios: exposición grupal general, resaltando todo aquello positivo que nos conquistó de nuestro/a esposo/a
 - Cuál es tu significado de familia y pareja? (caracterizar a través de un dibujo sencillo)
 - Carta del olvido: borrando lo malo, la carta con el problema escrito en familia será eliminado a través de una pequeña fogata(simbólicamente el problema también será eliminado)
 - Que valoro más de mi tiempo: ideas sencillas expuestas
 - Formulación de acuerdos entre las parejas y para con los integrantes de la familia respecto a la calidad de tiempo en familia.

- Sesión Grupal 4: Mi realización aporta a la realización de mi familia (apuntar objetivo 1.1.)

“Mi yo interior-Mi Autoestima”

- Presentación de grupo
- Explicación de tema a tratar
- Integración grupal solo mujeres
- Ronda de grupo e integración entre las mujeres (presentación individual)

- Listado de mí: como soy, que me gusta, que quiero conseguir, como lo puedo hacer?
 - Exposición de mi listado, interacción grupal.
 - Descríbeme en una palabra (positiva): como ya todas se conocen de sesiones grupales anteriores y como compañeras de trabajo, se pide una descripción de una hacia la otra en solo una palabra.
Interacción grupal
 - Recordando mi niñez: como era, quienes formaban mi familia, quien me apoyaba, quien no, que me gustaba hacer, que sueños tenía?
 - Como soy ahora?: describe en 3 frases tus fortalezas, tus redes de apoyo tu esencia como mujer. En carteles y exposición del mismo. (este punto puede ser en grupo de 3 personas)
 - Después de esta sesión, como defino mi autoestima, que quiero conseguir, que no debo permitir? Ideas sueltas.
 - Retroalimentación, conclusiones y recomendaciones
- Sesión Grupal 5: Mis opciones implican decisiones (para aportar al objetivo específico 1 en general)
- Presentación de grupo: grupos familiares
 - Breve explicación de tema
 - Mi organización: en papelografo cada pareja expone su horario semanal, interacción entre grupos
 - Con la información recabada del punto anterior, sintetizar prioridades ("Mi tiempo, mi familia, mi trabajo")
 - Punto esencial: No llevar trabajo a casa: a que se debe, quien lo hace, porque lo hace?. Establecer acuerdos en confianza.
 - Tiempo en familia: determinar un horario esencial en actividades recreativas con los hijos y la pareja.
 - Familia sinónimo de trabajo en equipo: fomentar la participación y comunicación del resto de integrantes en responsabilidades del

hogar a través de acuerdos familiares(sesión grupal familiar)
exponer frente a grupos los acuerdos escritos

- Retroalimentación de sesión, que aprendimos hoy?. Conclusión.

Objetivo 2

8) Ejecución de sesiones con familias desde el método de intervención Familiar:

Para promover un cambio de interacción en las familias y la consolidación de lo trabajado en las sesiones grupales con las mujeres, se realizará un proceso de intervención con las familias de las mismas mujeres que participaron en los grupos.

Este proceso busca incorporar a la familia y a los hijos en una nueva dinámica familiar: redistribuyendo roles, haciendo más equitativas las relaciones.

- ✓ **Sesión 1:** Primer encuentro de Padres y madres de familia sobre: “Autoestima Familiar: Mejorando las Relaciones Familiares”
 - Presentación de la coordinadora ante los padres de familia
 - Breve explicación de la actividad a realizar
 - Presentación de cada integrante de la familia
 - Introducción al tema: Autoestima (Interacción con cada miembro de la familia respecto al tema).
 - Resaltar aspectos positivos mencionados por la familia en cuanto al punto anterior y transcribirlos en un papelógrafo
 - Breve explicación de coordinadora respecto al tema: “Funcionando mejor como Familia” (Para esto es siempre necesario que: Nos aceptemos, Nos conozcamos, pero sobre todo que nos amemos tal y como somos.)
 - Reconociendo que cosas pueden afectar la “Autoestima en la familia”(Tomar apuntes)

- Establecer acuerdos con la familia: “Haciendo Nuestro Compromiso”(escribir un compromiso por cada integrante en un afiche semanal)
 - Ir ubicando en el dibujo, las fortalezas encontradas entre todos como familia.
 - Finalizar el encuentro: preguntar a cada integrante ¿cómo se sintió durante la participación?
 - Autoevaluación: (Evaluando nuestro trabajo y desempeño, mejorar puntos y preparar la siguiente sesión familiar.)
- ✓ **Sesión 2:** “Acordando los límites en casa”
- Los padres deberán establecer, acordar y transcribir en un papelografo los límites y reglas que realizan y que no se deben hacer en casa
 - Determinar actividades que incluyan tareas en el hogar en caso que una regla sea rota.
 - Resaltar la importancia de cumplir las reglas y acordar siempre como pareja de forma positiva.
 - Nuestro compromiso: escribir en una carta que reglas fueron cumplidas y cuáles no, traerlas en la próxima sesión.
 - Finalizando el taller. Agradeciendo a cada integrante por la atención y participación prestada.
- ✓ **Sesión 3:**
- “Aprendiendo a comunicarnos y expresar las emociones”
- Ejercicio
 - Explicación del tema a tratar
 - “Nuestra familia se comunica positivamente” (siempre hay comunicación incluso durante el silencio, y el hacerlo positivamente implica gestos y palabras agradables para con nuestra pareja)
 - Ejercicio de comunicación entre la pareja
 - Resaltar la importancia de expresar nuestras emociones pero sobre todo el hacerlo positivamente a fin de afianzar la cercanía con nuestra pareja.

- Resaltar la importancia de las caricias y expresiones positivas entre la pareja y su influencia en los niños puesto que mejorara su Autoestima en el futuro.
- Elaborando nuestro compromiso: escribir en un papelografo cuantas veces expresamos y expresan positivamente los gestos, palabras y caricias entre pareja.
- Finalizando la sesión.
- Autoevaluación (que puedo mejorar para la próxima sesión?)

Sesión Familiar 4 : Solo de pareja

Co-responsabilidad como pareja en la crianza y el cuidado familiar (para apuntar al objetivo 2.1, 2.3, 2.4)

✓ Sesión de pareja:

“Valorando mutuamente como pareja”

- Presentación de tema
- Breve explicación del rol de la mujer y su importancia en el ámbito socio-familiar y laboral
- Caracterización de los roles de la pareja en el cuidado de los hijos. (roles, limites, normas, valores)
- Actividades del hogar: características de la pareja ¿Cómo esposo/a de qué manera apporto (actividades domésticas) en el hogar?
- Mapa de redes: Con quien contamos como apoyo?
- Redes de apoyo: Importancia en la familia (debate)
- Plenario: Resaltar aspectos positivos por parte del esposo hacia su cónyuge. Y viceversa (Transcribirlo en un papelografo)
- Interacción: Como vivimos la relación de nuestros padres en la niñez?, Como nos portamos en la actualidad con nuestros hijos?
- Descubriendo y determinando las capacidades y fortalezas como pareja dentro del hogar y frente a nuestros hijos. (reunión de pareja: exposición en público)
- Finalizando el taller.
- Retroalimentando: que aprendimos hoy?

9) Encuentro entre familias:

Se plantea un encuentro donde participen todas las mujeres y sus familias que fueron parte de los procesos grupales y familiares, a fin de fortalecer los contenidos y habilidades trabajadas en los dos procesos, y de generar redes interpersonales de apoyo para la convivencia cotidiana.

Sobre: Recursos familiares (“Descubriendo Redes de apoyo”).

- Presentación de coordinadora
- Breve exposición del tema: “Descubriendo la importancia de las redes de apoyo”
- Interactuando con la familia: con quien cuentan en su familia?
- Resaltar la importancia de las redes familiares y su apoyo en el camino de la vida o ante cualquier crisis familiar.
- 2 interacción: cuando fue la última vez que nuestra familia tuvo una crisis?, quien nos apoyó en ese momento? (escribirlo en el papelografo).
- Elaborar con la familia un listado sobre responsabilidades que tenemos con el barrio, instituciones y personas que son parte de nuestra red.
- Plenario: Resaltar la importancia de conocer e interactuar con quienes forman parte de nuestra red y la responsabilidad frente a ellos.
- Elaborar compromisos: Identificar a quienes más podemos integrar a nuestra red de apoyo, porque los escogimos, que son para nosotros y la importancia de su participación en nuestras vidas.
- Autoevaluación: (Que aprendí el día de hoy, como puedo mejorar las sesiones?).

10) Evaluación de sesiones familiares por medio de encuestas aplicadas.

11) Realizar la sistematización de las actividades del componente 1 y 2.

12) Evaluación de resultados obtenidos y presentación a la gerencia central para su total aprobación.

Objetivo específico 3: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadora.

Modelo de Gestión por Procesos

Uno de los modelos esenciales a establecer en la Cervecería Nacional es la de gestión por procesos ya que esta permite de manera vital el desarrollo de la persona y la empresa a través de mejoras continuas que vayan de la mano con un manejo acorde a las necesidades del personal y de la empresa.

“La gestión de procesos con base en la visión sistémica apoya el aumento de la productividad y el control de gestión para mejorar en las variables clave, por ejemplo, tiempo, calidad y costo. Aporta conceptos y técnicas, tales como integralidad, compensadores de complejidad, teoría del caos y mejoramiento continuo, destinados a concebir formas novedosas de cómo hacer los procesos. Ayuda a identificar, medir, describir y relacionar los procesos, luego abre un abanico de posibilidades de acción sobre ellos: describir, mejorar, comparar o rediseñar, entre otras. Considera vital la administración del cambio, la responsabilidad social, el análisis de riesgos y un enfoque integrador entre estrategia, personas, procesos, estructura y tecnología.” (Bravo Carrasco, 2008, pág. 23)

Actualmente las empresas se encuentran en búsqueda de mejoras en cuanto a responsabilidad social con sus trabajadores, buscan la excelencia en tener una mayor organización del proceso de trabajo en las diferentes áreas y siempre va en búsqueda de cambios favorables tanto para la empresa como para sus trabajadores. Para que la empresa pueda lograr estos resultados la misma necesita gestionar sus actividades y sobre todo recursos con la finalidad de orientarlos hacia la obtención de los mismos, es por eso que las empresas que buscan la excelencia y reconocimiento en su rama se ve en la necesidad de

adoptar o reemplazar herramientas y metodologías que les permita mejorar sus sistema de gestión.

“Un sistema de gestión por tanto ayuda a una organización a establecer las metodologías, las responsabilidades, los recursos, las actividades.... Que le permitan una gestión orientada hacia la obtención de esos <<buenos resultados>> que desea, o lo que es lo mismo, la obtención de los objetivos establecidos”.

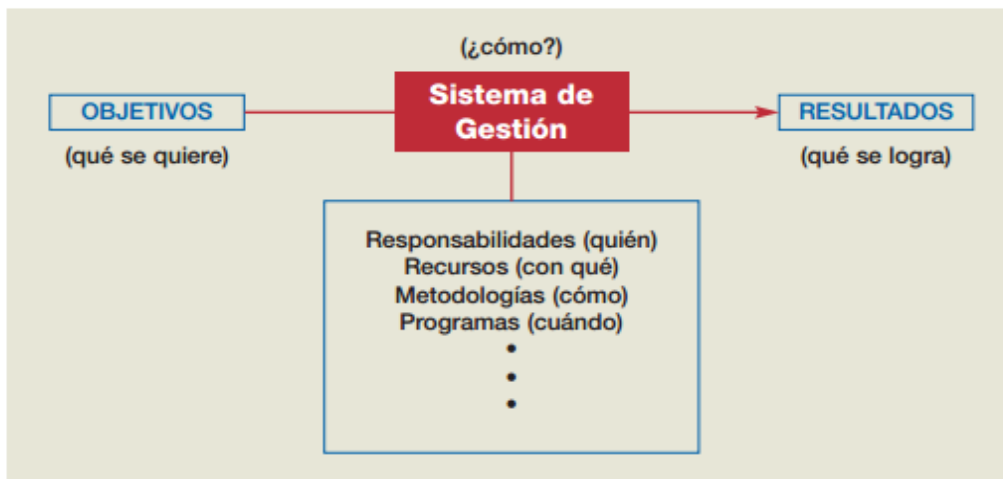


Figura 1. El Sistema de Gestión como herramienta para alcanzar los objetivos.

Con este fin las empresas buscan y utilizan modelos, normas, manuales y formatos de referencia que sean reconocidos para de esta forma determinar, documentar y sobre todo mantener el sistema de gestión que les brinde facilidades de organización para poder dirigir y controlar la empresa y beneficie a todos en la misma.

Para el Objetivo 3 se han establecido las siguientes actividades:

Recordando que el modelo de gestión tiene 4 componentes principales que son: Actuar, planificar, verificar y hacer.

- ✓ Se establece proyecto/programas de atención a familias de las trabajadoras.
- ✓ Diagnóstico y tratamiento de problemas existentes en las familias de las trabajadoras, y sus relaciones familiares.
- ✓ Se determina problemáticas que afectan a la familia, una vez que se dan resultados de diagnóstico.
- ✓ Se presenta alternativas a través de la creación de programas familiares que beneficien a trabajadoras y/o familias de las mismas.
- ✓ Se procede a planificar actividades de interés para que las trabajadoras participen de manera integral con el resto de integrantes de la familia en los proyectos o programas familiares.
- ✓ A través de acuerdos de mejora, se busca la facilidad de horarios de las trabajadoras por medio de reuniones y colaboración con el Departamento de Bienestar y de Talento Humano.
- ✓ Se ha establecido a través de la petición de las mujeres trabajadoras la contratación de más Trabajadores sociales a fin de incrementar programas de atención familia, así como la reestructuración de metodologías en conjunto con el actual departamento de Bienestar y el cumplimiento de Políticas a favor de la mujer y de sus hijos.
- ✓ Se establecen acuerdos entre las autoridades, el departamento de Bienestar y el grupo de trabajadoras de reajustar horarios a aquellas madres que tienen hijos en etapa escolar a fin de mejorar sus condiciones laborales y mantener el equilibrio emocional y laboral.
- ✓ Para que lo antes mencionado se pueda dar de la mejor manera, se aplicarán técnicas e instrumentos acorde a cada punto o necesidad determinada.
- ✓ Se determina la evaluación y seguimiento de las actividades realizadas.
- ✓ Retroalimentación del proceso dado
- ✓ Elaboración de documento final para la propuesta.

6.4. Duración

La presente propuesta tendrá la duración de 12 meses, tiempo en que se estima cumplir con lo establecido en las actividades a desarrollar en esta propuesta; esto a su vez se verá reflejado en el cronograma de actividades así como también los recursos a utilizar y los profesionales que van a intervenir según cada actividad, el cronograma se lo realizara en Excel sobre la propuesta. **(Ver Anexo11 Grafico #8 Cronograma De La Propuesta)**

6.5. Presupuesto del Proyecto

Para el proyecto el costo presupuestado para el cumplimiento de los objetivos, se ha cuantificado en **\$48.388.32** dólares americanos. En el desglose observamos que la empresa cuenta con el presupuesto necesario para poder solventarlo el cual es de **\$34.588.32** dólares americanos el cual corresponde cerca del 70% de los recursos a usarse para la propuesta, y el valor solicitado es de **\$13.800** dólares americanos el cual corresponde al 38% aproximadamente.

A esto se le suma el 10% de imprevistos y el y el 4% de inflación del país en referencia al mes de enero del año en curso. **Ver Anexo 12 Grafico #4 Matriz De Actividades Con Presupuesto.**

RESUMEN DE PRESUPUESTO			
ACTIVIDADES	RECURSOS		
	APORTE PROPIO	APORTE SOLICITADO	TOTAL
Componente 1: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes.	\$9.570,00	\$ 3.000,00	\$12.570,00

Componente 2: Pareja de trabajadora asume roles de cuidado al interior de la familia.	\$11.580	\$4.000	\$15.580,00
Componente 3: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras.	\$10.180	\$5.500,00	\$15.680,00
TOTAL	\$31.330	\$12.500	\$43.830
10% de imprevistos	\$ 3.133	\$ 1.250	\$4.383
4% de inflación anual	\$125.32	\$50.00	\$175.32
TOTAL	\$34.588.32	\$13.800	48.388.32

6.6. Sistema de Gestión y Evaluación del Proyecto.

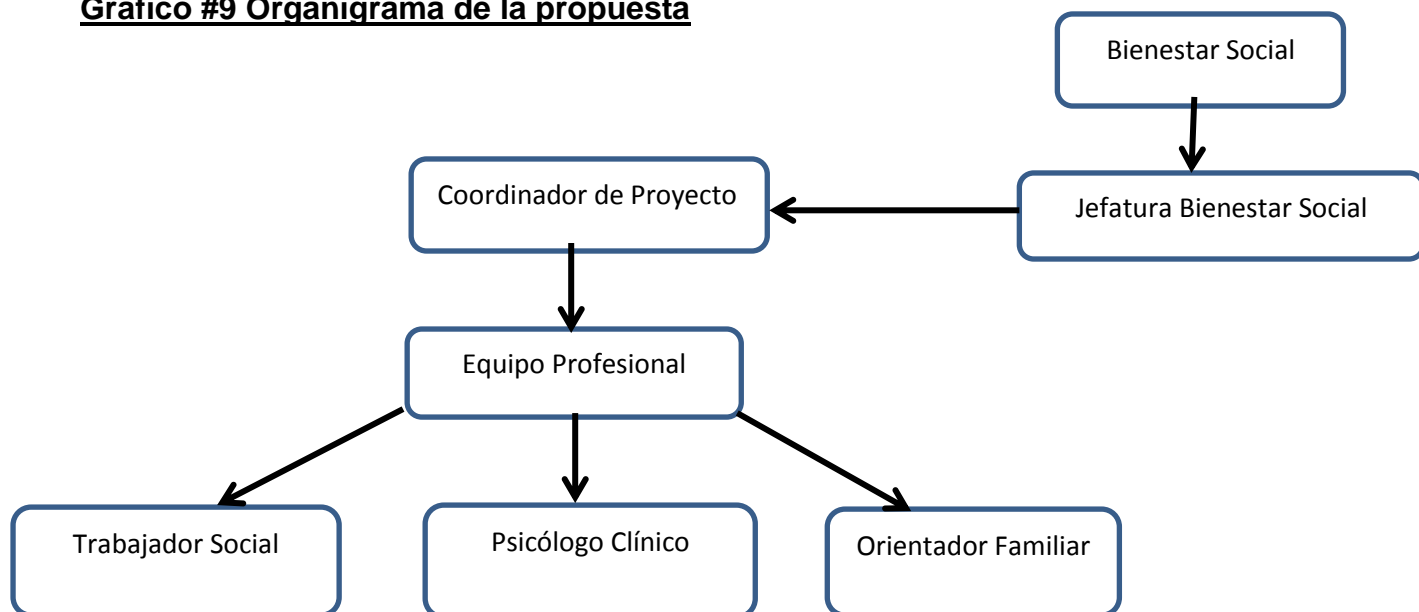
6.1 Sistema de Gestión de la Propuesta

En este capítulo se da a conocer la conformación del equipo profesional que prestara sus servicios durante la ejecución de la propuesta. Para esto a continuación se muestra el organigrama de este equipo y las funciones que el mismo cumple.

a) Organigrama

El siguiente organigrama se basa en la jerarquía del personal de la CN, específicamente del Departamento de Bienestar Social, el equipo que participa en la propuesta trabaja en conjunto con el Jefe de dicho departamento; debido a esto es el Jefe quien coordina la propuesta seguido de los profesionales los mismos que son: Trabajador Social, Psicólogo clínico y Orientado familiar, es de importancia resaltar que son 3 los Profesionales en Trabajo social y el resto de profesionales serán de soporte para casos especiales que ameriten atención prioritaria, etc. El organigrama es:

Grafico #9 Organigrama de la propuesta



Elaborado por: Mayra Quispillo
Fecha: Febrero 2015
Fuente: Estructura de Profesionales

Para la propuesta el Departamento que estará a cargo en conjunto con la Trabajadora social y el equipo de profesionales es el DEP. de Bienestar social de la CN, el mismo que como según se muestra en el organigrama estará dirigido por el Jefe del Depto. quien será el Coordinador y dirigirá al equipo profesional.

Para el cumplimiento de la propuesta este equipo se reunirá para la planificación de las actividades por lo menos dos veces a la semana, luego de eso se ejecutara las actividades y sesiones planificadas, para luego proceder a su evaluación y retroalimentación.

El trabajo está conformado por un equipo interdisciplinario que contara con el apoyo, asesoría y supervisión del Jefe de Bienestar, por tal motivo todo el equipo profesional estará dedicado al cumplimiento de cada objetivo a desarrollar.

b) Descripción de Funciones de Profesionales

Dentro de la descripción de las funciones de los profesionales que se encuentran presentes en esta propuesta el equipo se encuentra conformado por 5 integrantes que son: el Coordinador del proyecto, la Trabajadora Social, el Psicólogo Clínico, el Orientador Familiar y el Jefe del Departamento de Bienestar Social; quienes son los profesionales que trabajarán como equipo dentro del proyecto. A continuación se describirán las funciones de los integrantes ya mencionados exceptuando al Jefe de Bienestar Social ya que las funciones del mismo se encuentran detallados en el capítulo 3 punto 2(Contexto organizacional).

Coordinador del Proyecto (Perfil)

- Trabajador Social Titulado
- Capacidad para trabajar en equipo y bajo presión
- Con características sociales y de género
- Capacidad y experiencia de manejar Proyectos sociales con familias
- Carismático y gentil

Funciones:

- Diseño de Programas familiares y de desarrollo social
- Supervisión de Procesos y/o estrategias a implementar con familias
- Seguimiento de casos familiares
- Coordinación de evaluaciones de desempeño tanto a profesionales como a trabajos con las familias.
- Participación activa dentro de los programas y/o sesiones familiares en conjunto con los profesionales.

Trabajador Social (Perfil)

- Experiencia para trabajar en grupo
- Capacidad para elaboración de informe socio-familiares
- Capacidad de dar seguimiento a casos
- Capacidad de adaptarse a cambios
- Experiencia en trabajo con familias.

- Activo, confiable, sociable

Funciones:

- Conocimiento y manejo actualizado de métodos a implementar con familias
- Manejo y control de técnicas a utilizar acorde con cada familia
- Participación activa y oportuna en programas o sesiones con familias
- Adecuada intervención en familias con crisis.

Psicólogo Clínico (Perfil)

- Ser Psicólogo profesional Titulado
- Capacidad de evaluar y, analizar y diagnosticar problemas familiares y a sus integrantes
- Experiencia en asesoría y orientación
- Capacidad de promotor en salud
- Experiencia de trabajo con familias
- Participación activa en proyectos de desarrollo

Funciones:

- Capacidad de diagnóstico clínico
- Orientación a familias en crisis
- Capacidad para tratamiento de problemas psico-socio-familiares
- Evaluación y/o tratamiento de problemas con familias e integrantes

Orientador Familiar (Perfil)

- Capacidad de conducción e iniciativa
- Fortalecedor de desarrollo de dinámicas familiares
- Experiencia y habilidad para trabajar en equipo
- Experiencia en trabajo con problemáticas familiares
- Orientador capacitado y confiable

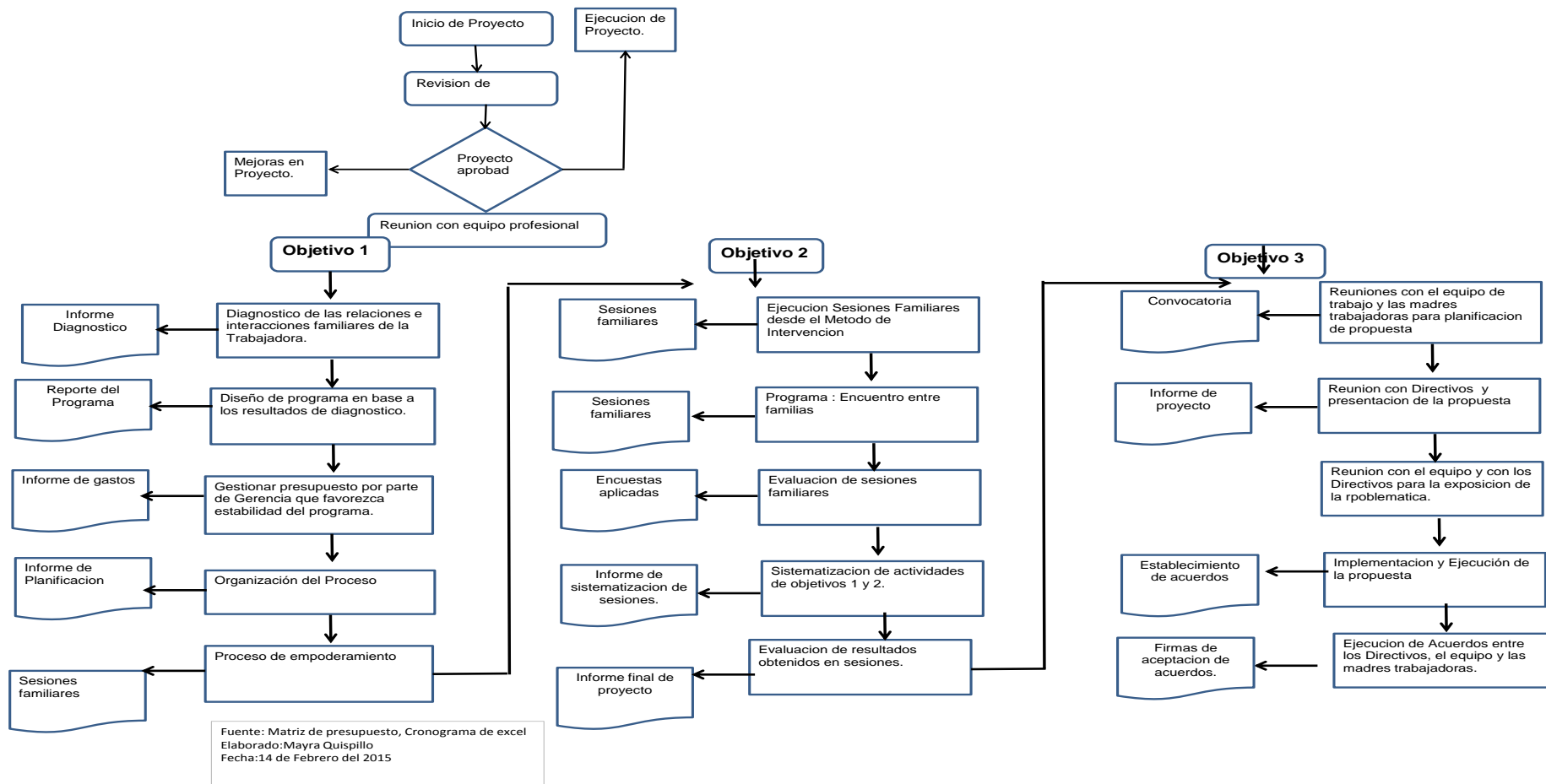
Funciones:

- Promover y fomentar el correcto direccionamiento en programas familiares.
- Prevenir problemáticas familiares y crisis entre sus integrantes
- Orientar de manera asertiva y ética a quienes conforman la familia para el desarrollo de la misma.
- Trabajar en grupo y coordinar de forma adecuada los procesos a desarrollar con las familias.

c) Flujograma

El Flujograma que a continuación se presenta se evidenciará el trabajo que desempeñaran los profesionales del proyecto, el mismo se presenta detalladamente en el Flujograma, a través del cual se dará a conocer los componentes y las actividades a realizar en cada uno así como todo lo concerniente para que se pueda ejecutar el proyecto. En caso de que la propuesta no sea aprobada por las autoridades de la CN, la misma puede ser modificada y nuevamente dada a conocer.

Grafico # 10 Flujograma de la Propuesta



Bibliografía

Constitucion de la Republica del Ecuador . (2008). Quito.

Codigo Trabajo. (Septiembre de 2012). Recuperado el Enero de 2014, de http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/leytransparencia/literal_a/normasderegulacion/codigo_trabajo.pdf

Ley Seguridad Social. (2012). Recuperado el Enero de 2015, de <http://docs.ecuador.justia.com/nacionales/leyes/ley-de-seguridad-social.pdf>

Andrade, X., & Herrera, G. (2001). *Masculinidades en Ecuador*. Quito: FLACSO.

Arriagada, I. (Julio-Septiembre de 2007). *Familias Latinoamericanas: Cambiantes, diversas y desiguales*. Recuperado el 5 de Enero de 2015, de Redalyc.org: http://www.aaps.org.ar/pdf/area_familia/Arriagada_familias%20cambiantes.pdf

Athié Díaz, D. A., & Gallegos Orozco, P. (1 de enero-junio de 2009). *Relacion entre la resciliencia y el funcionamiento familiar*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2014, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912613002>

Ayala Carrillo, M. d. (3 de Septiembre-Diciembre de 2007). *Masculinidades en el campo*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29212212.pdf>

Baez T., X., & Galdames G., C. (2005). *Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo*. . Recuperado el 8 de Febrero de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26414109>

Barra Almagia, E. (1998). *Psicología Social* . Recuperado el 5 de Diciembre de 2014, de Universidad de Concepcion: http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf

Bienestar Social, D. (2013). Objetivos CN. *Historia CN*, 7-74.

Bienestar Social, D. (2013). Objetivos Especificos. *Articulo CN*.

Bienestar Social, D. (2013). *Personal Administrativo CN*. Guayaquil.

Bonilla, P., Curvelo, Y., Jiménez, X., Torres, V., & Uмба, F. (2004). *El método de Trabajo Social en grupo en los proyectos de Intervencion de práctica de entrenamiento profesional*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Universidad de La Salle: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/13258/1/00781892.pdf>

Bravo Carrasco, J. (2008). *Gestión de procesos* . Chile: Evolución S.A.

- Cabrera, L., Betheancourt Benítez, J. T., González Afonso, M., & Álvarez Pérez, P. (2006). *Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios*. Recuperado el 10 de Enero de 2015, de Universitat de Valencia : http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_1.htm
- Calvache Pérez, M. (1989). *La enfermería Sistémica. Propuesta de un modelo ecológico*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Cazau, P. (Marzo de 2006). *Introducción a la investigación en Ciencias sociales*. Recuperado el 15 de Enero de 2015, de Facultad de Ciencias de la Documentación y la comunicación : <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Cervecería Nacional . (2014). *Mision Cn*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2014, de Cervecería Nacional: www.cervecerianacional.ec/empresa
- Cervecería Nacional. (2014). *Visión CN*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2014, de Cerveceria Nacional: www.cervecerianacional.ec/empresa
- Cervecería Nacional S.A. (2012). *Reporte anual*. Guayaquil.
- Coloma, G., Farías, A., Mackliff, G., Panta, B., & Quispillo. (2013). *Línea Base Proyecto Piloto Mamá CN*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Guayaquil.
- Coloma, G., Farías, A., Mackliff, G., Panta, B., Quispillo, M., & Rosales, L. (2013). *Informe de gestión de prácticas pre-profesionales de VII ciclo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil., Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Guayaquil.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos . (2007). *Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado el 8 de Febrero de 2015, de Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2007sp/indice2007.htm>
- Cuñat Giménez, R. (2007). *Aplicación de la teoría fundamentada (Grouded theory) al estudio del proceso de creacion de empresas*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Dialnet: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf
- Donoso Díaz, M. d. (1998). *Modelo de intervención para el Trabajo Social Familiar*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Universidad de Costa Rica (Escuela de Trabajo Social): <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-059.pdf>
- Entrevista. (Julio de 2013). Mama Cn. (M. Quispillo, Entrevistador)
- Escartín Caparros, M. J. (1992). *El sistema familiar y el Trabajo Social*. Recuperado el 10 de Enero de 2015, de Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5898/1/ALT_01_05.pdf
- Estudiantes, & TrabSocial. (Agosto de 2013). *Matriz Jerarquizacion de Problemas*.

- Gallego Henao, A. (Octubre de 2011). *Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Universidad Católica del norte :
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/364/679>
- Garcés Prettel, M., & Palacio Sañudo, J. E. (25 de Enero-Junio de 2010). *La comunicación familiar en asentamientos subnormales de Montería (Colombia)*. Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21315106002.pdf>
- García García, N. d. (Noviembre de 2012). *El rol de los padres de familia en relación al rendimiento académico de los estudiantes que cursan la educación básica superior en la unidad educativa Franciscana "San Diego de Alcalá" de Azogues*. Recuperado el 3 de Febrero de 2015, de Repositorio digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/430/1/T-UCSG-PRE-FIL-EP-3.pdf>
- García, F., Wlodarczyk, A., Reyes, A., & San Cristóbal, C. (Agosto de 2014). *Violencia en la pareja, apoyo social y bienestar psicológico en adultos jóvenes*. Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de Universidad Católica Boliviana "San Pablo":
<http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v12n2/v12n2a05.pdf>
- Garrido, A., Reyes, A., Ortega, P., & Torres, L. (2 de Julio-Diciembre de 2007). *La vida en pareja: un asunto a negociar*. Recuperado el 1 de Febrero de 2015, de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/292/29212212.pdf>
- Giraldo, O. (1972). *El machismo como fenómeno psicocultural*. Recuperado el 7 de Febrero de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80540302.pdf>
- González Licea, G. (1993). *Equidad de género o la búsqueda de equidad dentro de la inequidad*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Suprema Corte de Justicia de la Nación :
https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/93/Becarios_093.pdf
- González Sala, F., Gimeno Collado, A., Meléndez Moral, J. C., & Córdoba Iniesta, A. (30 de Abril de 2012). *La percepción de la funcionalidad familiar. Confirmación de su estructura bifactorial*. Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de Escritos de Psicología :
http://www.escritosdepsicologia.es/descargas/revistas/vol5num1/vol5num1_5.pdf
- González, N. (3 de Julio-Septiembre de 2009). *Revisión y renovación de la sociología de la familia*. Recuperado el 8 de Enero de 2015, de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/122/12211825006.pdf>
- Guerrini, M. E. (Diciembre de 2009). *La intervención con familias desde el Trabajo Social*. Recuperado el 11 de Enero de 2015, de Revista de Trabajo Social "margen".
- Hernández Castillo, L., Cargill Foster, N. R., & Gutiérrez Hernández, G. (Enero-Abril de 2012). *Funcionalidad familiar y conducta de riesgo en estudiantes de nivel medio superior*

- Jonuta, Tabasco 2011*. Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/487/48724427004.pdf>
- Herrera Santi, P. (2000). *Rol de Género y funcionamiento familiar*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Biblioteca virtual en salud de Cuba:
https://www.google.com.ec/search?q=Rol+de+G%C3%A9nero+y+funcionamiento+familiar&oq=Rol+de+G%C3%A9nero+y+funcionamiento+familiar&aqs=chrome..69i57.772jOj7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8
- Lopez, I. (2003). *Equidad de Genero*. Recuperado el Febrero de 2015, de
http://www.2015ymas.org/IMG/pdf/Anuario_2003_01_D_EQUIDAD.pdf
- López, N. J., & Rocío, D. (1993). *Medición de la autoestima en la mujer universitaria*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/805/80525208.pdf>
- López, P. L. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1815-02762004000100012&script=sci_arttext
- López, R., Mangas, L., Fernández, J., & Palomo, M. (Febrero de 2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*. Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de Universidad Complutense Madrid: https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
- Macías, M. A. (13 de enero-julio de 2004). *Roles parentales y el trabajo fuera del hogar*. Recuperado el 9 de Febrero de 2015, de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/213/21301303.pdf>
- Medellín Fontes, M. M., Rivera Heredia, M. E., López Peñaloza, J., Kanán Cedeño, M. G., & Rodríguez-Orozco, A. R. (2 de Marzo-Abril de 2012). *Funcionamiento familiar y su relación con las redes de apoyo social en una muestra de Morelia, México*. Recuperado el 12 de Enero de 2015, de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/582/58223312008.pdf>
- Menéndez, S., Hidalgo, V., Jiménez, L., Lorence, B., & Sánchez, J. (2010). *Perfil psicosocial de familias en situación de riesgo. Un estudio de necesidades con usuarias de los servicios sociales comunitarios por razones de prevención familiar*. Recuperado el 10 de Enero de 2015, de Universidad de Murcia-España:
http://www.um.es/analesps/v26/v26_2/23-26_2.pdf
- Merani. (1984). *Mecanismos de defensa bajo el punto de vista psicoanalítico*. Recuperado el Enero de 2015, de http://www.grafoanalisis.com/Mecanismos_de_defensa_Vels.pdf
- Montalvo García, M. d., & Magaña López, A. (1997). *Como afecta a los hijos la Desintegración familiar*. Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de Repositorio Institucional de la

Universidad Veracruzana :
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/12345678/646/1/tesis152.pdf>

Muñoz Silva, A. (2005). *La familia como contexto de desarrollo infantil. Dimensiones de análisis relevantes para la intervención educativa y social*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2014, de Universidad de Huelva .

Muñoz, C. (2013). *Informe Bienestar Social* . Guayaquil.

Murillo Barragan, Z., Castro Castro, M. A., Solís Mata, B. A., & Ronquillo Sosa, T. E. (30 de Noviembre de 2011). *Enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación en Ciencias sociales*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2014, de Universidad del Valle de México:
http://www.tlalpan.uvmnet.edu/oiid/download/Enfoques%20cualitativo%20cuantitativo_04_CS0_PSIC_PICS_E.pdf

Naranjo Pereira, M. (2011). *Una revisión de la teoría de análisis transaccional y posibles aplicaciones en la Educación desde Orientación*. Recuperado el 4 de Marzo de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44018789004.pdf>

Palomar Villena, M., & Suárez Soto, E. (1993). *El modelo sistémico en el Trabajo Social Familiar: Consideraciones teóricas y orientaciones prácticas*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante:
http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5868/1/ALT_02_10.pdf

Pérez Lo Presti, A., & Reinoza Dugarte, M. (29 de Octubre de 2011). *El educador y la familia disfuncional*. Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de Universidad de los Andes Facultad de humanidades y educacion:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/35319/1/articulo7.pdf>

Pérez Marín, M., Molero Zafra, M., & Montoya Castilla, I. (2012). *Heráldica y Psicología: Un acercamiento entre representaciones de la identidad familiar y personal*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2014, de Institucion Fernando El Católico:
<http://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/32/69/13perezmarinetal.pdf>

Quevedo, A. (2013). *Diagnóstico Socio Familiar de Trabajadores de la Empresa CN*. Guayaquil.

Quevedo, A. (Junio de 2013). *Prácticas pre-profesionales séptimo y octavo ciclo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Carrera de Trabajo Social.

Ramirez, C. (2008). *Concepto de Género: Reflexiones*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Dialnet: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3003530.pdf

Rodríguez-Del Toro, V., & Padilla-Díaz, M. (2009). *Las prácticas de equidad en un grupo de parejas heterosexuales en Puerto Rico*. Recuperado el 3 de Febrero de 2015, de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/284/28411918010.pdf>

Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar* . México: Pax México.

Secretaría de Estado de empleo. (2013). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo* . Recuperado el 9 de Febrero de 2015, de Ministerio de empleo y seguridad social :

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Pdf/stituacion_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_2013.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). *Plan Nacional Buen vivir*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2014, de SENPLADES: <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Senplades. (2013-2017). *Plan Nacional Buen Vivir*. Recuperado el 12 de Enero de 2015, de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>

Solar, M. O., & Aylwin Acuña, N. (2002). *Trabajo Social Familia*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Soria Trujano, R. (Septiembre de 2010). *Tratamiento sistémico en problemas familiares. Análisis de casos*. Recuperado el 3 de Enero de 2015, de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol13num3/Vol13No3Art5.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, S.A de C.V.

Tepichin Valle, A. M. (2009). *Autonomía para participar en decisiones: Elemento central para el combate a la pobreza con equidad de género*. Recuperado el 9 de Febrero de 2015, de Centro de estudios sociológicos : http://ces.colmex.mx/pdfs/anamaria/a_tepichin_21.pdf

Urquiza Trujillo, A. (Septiembre de 2012). *Análisis de la disfunción familiar y su relación con el bajo rendimiento escolar, de los niños del 4to. año básica "c" de la Unidad educativa Santo Tomás Apóstol Riobamba en el período Agosto-Diciembre de 2011*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/748/1/80135.pdf>

Vargas Mendoza, J. E., & González Zaizar, C. (2009). *Escuela para padres: El funcionamiento familiar*. Recuperado el Febrero de 2015, de Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C: http://www.conductitlan.net/centro_regional_investigacion_psicologia/44_funcionamiento_familiar.pdf

Vásquez Mota, J. (1999). *Dios mío, Hazme viuda por favor: El desafío de ser tú misma*. México: Panorama Editorial.

Viveros Chavarría, E. F. (31 de Septiembre-Diciembre de 2010). *Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica*. Recuperado el 4 de Enero de 2015, de redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194214587017.pdf>

ANEXOS

Anexo: 1 Tabla#1 Matriz de Jerarquización de Problemas

Empresa: Cervecería Nacional

Grupo humano identificado: Mares trabajadoras de hijos o hijas en edad escolar

Listado de Problemas	CRITERIO PARA LA JERARQUIZACIÓN					Total
	Afinidad	Magnitud	Gravedad	Gobernabilidad Institucional	Competencia de T.S	
<i>Dificultades de comunicación de padres y madres hacia sus hijos e hijas.</i>	2	2	3	1	4	12
<i>No aceptación de la situación de discapacidad de su hijo o hija.</i>	1	2	3	1	4	11
<i>Desequilibrio en las relaciones de pareja en el aspecto económico y social</i>	2	2	2	1	4	11
<i>Dificultad para asumir el divorcio de sus padres, por parte de hijos e hijas.</i>	1	2	1	1	4	9
<i>Debilitamiento de los lazos afectivos de pareja.</i>	1	2	2	1	4	10
<i>Violencia intrafamiliar entre la pareja y con sus hijos o hijas.</i>	1	3	4	2	4	14
<i>Inestabilidad laboral por parte de la pareja de la colaboradora.</i>	1	2	2	1	2	8
<i>Límites difusos al interior de sus familias.</i>	2	2	2	1	4	11

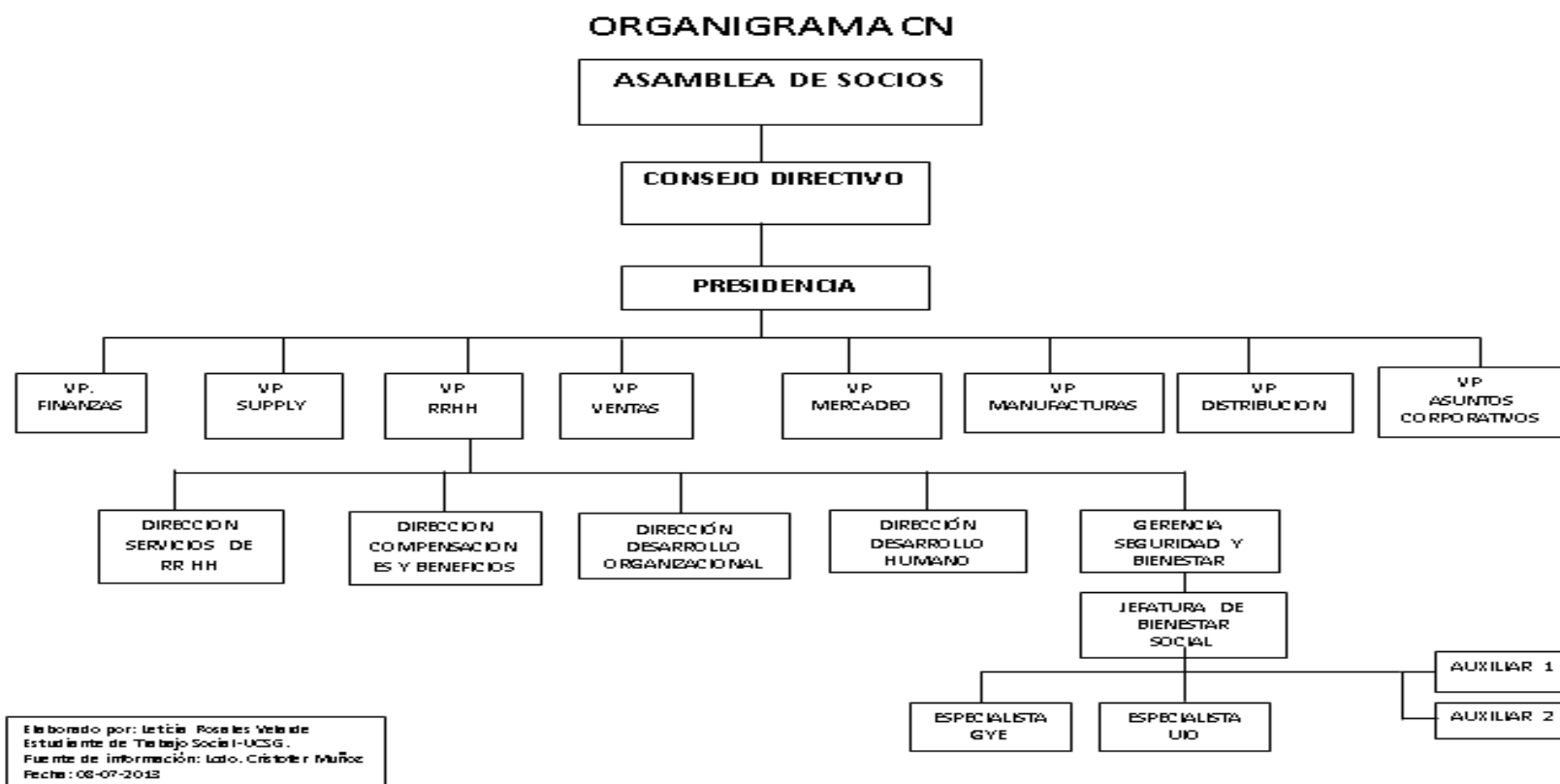
Disfunción e inequidad en la distribución de roles al interior de las familias, especialmente entre la pareja.	4	3	2	2	4	15
<i>Sobrecarga de trabajo de la madre trabajadora.</i>	1	3	3	3	4	14
<i>Desvinculación afectiva paterno-filial.</i>	1	3	2	1	4	11
<i>Limitada interacción materno-filial.</i>	1	3	2	2	4	12
<i>Riesgo social de hijos o hijas menores de 18 años que permanecen solas dentro de la vivienda, en forma cotidiana.</i>	3	1	3	1	3	11
<i>Insuficientes ingresos familiares para cubrir el presupuesto mensual.</i>	1	2	1	1	3	8
<i>Consumo de alcohol de familiares de colaboradora.</i>	1	1	3	1	4	10

Fuentes: Bienestar social CN, Entrevistas en domicilio, Informe social

Fecha: 21 Agosto de 2013

Elaboración: (Estudiantes & TrabSocial, 2013)

Anexo: 2 Grafico #1 Organigrama de la Institución:



Anexo: 3 Guía de entrevista familiar



FICHA SOCIO FAMILIAR



DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres:	Estado Civil	Sexo
Apellidos:	Soltero <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.I.:	Casado	
Femenino		
Lugar y fecha de nacimiento:	Divorciado <input type="checkbox"/>	
	Viudo <input type="checkbox"/>	
	Unión <input type="checkbox"/>	

DIRECCIÓN DOMICILIARIA

Barrió:	Sector:
Provincia:	Parroquia:
Cantón:	Teléfono:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Primaria
 Secundaria
 Técnico
 Superior

Observación: _____

DATOS LABORALES

Área a la que pertenece:	Cargo que desempeña:
Fecha de ingreso a la compañía:	

ASPECTOS DE VIVIENDA

Tenencia	Tipo	Materiales- construcción	Ambiente que ocupa
Propia <input type="checkbox"/>	Casa <input type="checkbox"/>	Bloque <input type="checkbox"/>	Sala <input type="checkbox"/>
Arrendada <input type="checkbox"/>	Departamento <input type="checkbox"/>	Hormigón <input type="checkbox"/>	Comedor <input type="checkbox"/>
Anticrisis <input type="checkbox"/>	Media Agua <input type="checkbox"/>	Ladrillo <input type="checkbox"/>	Cocina <input type="checkbox"/>
Prestada <input type="checkbox"/>	Cuarto <input type="checkbox"/>	Madera <input type="checkbox"/>	Dormitorio <input type="checkbox"/>
Por servicio <input type="checkbox"/>	Casa de Caña <input type="checkbox"/>	Mixto <input type="checkbox"/>	Baño <input type="checkbox"/>
	Otros <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>

Observación: _____

ASPECTO FAMILIAR

Tipo de familia: Nuclear Reconstituida Extensa Asociativas Monoparental

La relación Intrafamiliar es considerada

Satisfactoria Muy buen Buena Regular Mala

Observación: Quien dice? , Por qué? _____

GRUPO FAMILIAR

Nombre y Apellidos	Parentesco	Edad	Estado Civil	Teléfono	Instrucción	Ocupación	Lugar de Trabajo

Problemas Familiares existentes en el hogar y/o en alguno de sus miembros

- | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| 1) Falta de recursos económicos | <input type="checkbox"/> | 10) Consumo de drogas | <input type="checkbox"/> |
| 2) Abandono de hogar | <input type="checkbox"/> | 11) Consumo social de Alcohol | <input type="checkbox"/> |
| 3) Difusión en los límites | <input type="checkbox"/> | 12) Alcohólico | <input type="checkbox"/> |
| 4) Difusión de roles | <input type="checkbox"/> | 13) Discapacidad | <input type="checkbox"/> |
| 5) Desempleo | <input type="checkbox"/> | Tipo de discapacidad | |
| 6) Migración | <input type="checkbox"/> | % de discapacidad | |
| 7) Maltrato | <input type="checkbox"/> | Carnet del CONADIS | |
| 8) Hacinamiento | <input type="checkbox"/> | 15) Otros | <input type="checkbox"/> |

Observación: _____

Que actividades realizan en familia en su tiempo libre:

Recreativas Educativas Sociales Familiares

Deportivas

Observación: _____

ASPECTO ECONOMICO

N° de miembros económicamente activos

Situación del cónyuge: Empleada

Subempleada

Desempleada

Observación: _____

ASPECTO SALUD

Enfermedades y cirugías que haya padecido

Observación: _____

En donde recibe atención médica

IESS

Seguro Privado

Consultorio Privado

Hospital de la zona

Centro de Salud

Otros

MAPA DE REDES

GENOGRAMA

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Firma del Responsable: _____

Nombre del entrevistado _____

Fecha: _____

Anexo: 4 Plan Intervención Familiar

Plan Intervención Familiar

Nombre de trabajadora:

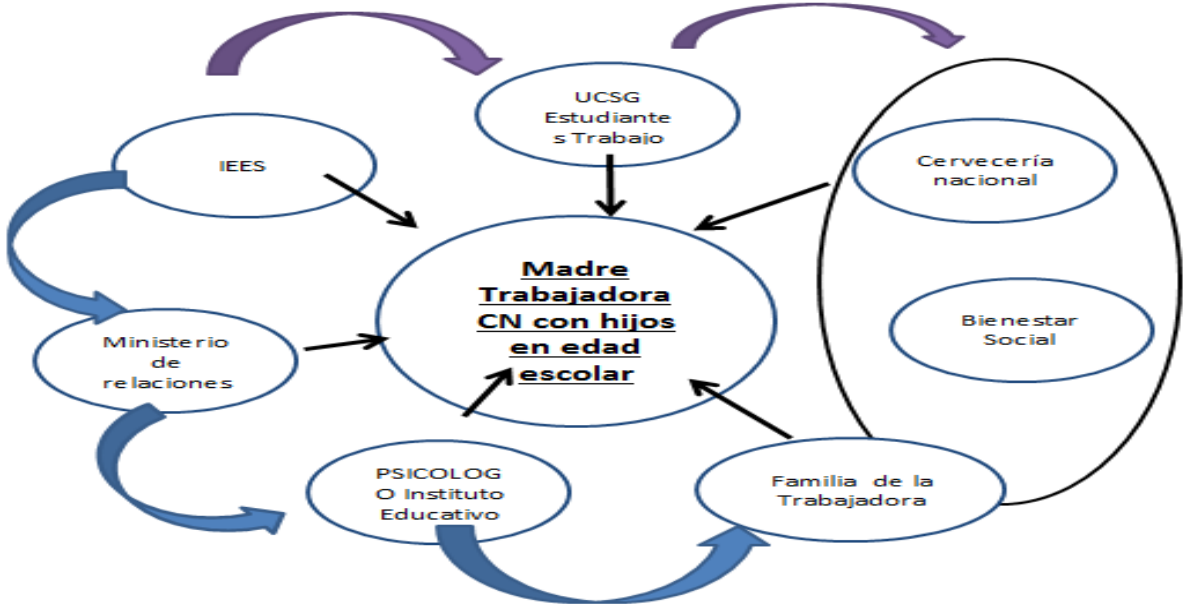
Responsable:

Fecha:

					Responsable	Tiempo	Cumplimiento	Observaciones
OBJETIVO GENERAL QUE PLANTEA LA FAMILIA:								
OBJETIVO GENERAL CONSENSUADO ENTRE LA FAMILIA Y EL EQUIPO TÉCNICO:								

<u>OBJETIVO ESPECIFICO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>RESPONSABLE</u>	<u>TIEMPO</u>			<u>RESULTADOS</u>
			1er Mes	2do Mes	3er Mes	

Anexo: 5 Grafico#2 Mapa de Actores de la Problemática en la propuesta



Elaborado: Mayra Quispillo Hidalgo

Fecha: Septiembre 2013

Fuente: Departamento Bienestar Social, Entrevista en domicilio

Anexo: 6 Tabla #2 Matriz Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Intereses sobre problemática	Problemas percibidos	Recursos, Mandatos y capacidades	Intereses sobre proyecto	Cooperación y conflictos potenciales.
Madre Trabajadora de la CN.	Mejorar las relaciones conyugales, estableciendo lazos de comunicación afectiva en la pareja que se vea reflejado de forma positiva en los hijos.	Diferencias conyugales y fuertes discusiones frente a los hijos, se ven influenciados de manera negativa en los hijos ya que los mismos adoptan conducta agresiva en su entorno escolar.	Tanto la madre trabajadora como el esposo, desean que sus hijos participen de la propuesta, pero sobre todo como familia desean mejorar sus relaciones.	De darse el proyecto, desean que el mismo sea a largo plazo y con horario flexible para poder participar en el mismo.	En caso de darse el proyecto las parejas y sus familiares participarían porque tiene interés en común, ya mencionados.
Familia de la Trabajadora	Establecer lazos afectivos entre la familia, que ayude a superar dificultades de forma oportuna	Escases de tiempo de la pareja por cuestiones de trabajo, dificulta la fluidez de relaciones entre la familia.	La pareja de esposos cuenta con el tiempo del fin de semana, y la iniciativa de su participación en el proyecto.	Fortalecer la unidad como familia, estableciendo relaciones de afecto dentro y fuera del hogar.	De darse el proyecto como familia si participarían en el mismo.

Bienestar Social	Fomentar la mejora de relaciones familiares, desarrollando sus capacidades.	Problemas familiares afectan en su mayoría de veces el desempeño del trabajo de la madre.	La asesoría familiar, eventos de la empresa en la integración de la familia y la orientación profesional de los Trabajadores sociales con los trabajadores dentro de la empresa.	Que el proyecto tenga la acogida necesaria, para garantizar su buen funcionamiento, estabilidad y éxito en conjunto con los trabajadores.	El departamento de Bienestar social de la CN, piensa continuar con este proyecto, que beneficia a los trabajadores, y de obtener la acogida esperada, se podría implementar más.
Universidad Católica/Estudiantes de Trabajo social	Adquirir experiencia en cuanto a trabajar con familias, fortaleciendo los conocimientos en el área laboral.	Escases de abordaje en la forma de comunicación de la pareja.	Persuadir en a participación de escuela para padres que fomente la mejora de relaciones familiares.	Fomentar la participación de más madres trabajadoras para fortalecer la estabilidad del proyecto.	De darse el proyecto seguirá cooperando sobre todo para adquirir más conocimientos que favorezcan las capacidades en el futuro.
Instituto Educativo	Trabajar en conjunto con la pareja para buscar posibles soluciones a la problemática	La no fluidez familiar por la escases de tiempo debido al trabajo.	Acercamiento con la familia por medio de orientación familiar para los integrantes en especial los hijos.	Participar en proyecto.	Se podría dar un conflicto ya que hay familias que ven la terapia psicológica como algo irregular, por lo que habría que trabajar en eso.
IEES	Brindar la atención emergente y oportuna de salud a la familia.	Escases de interés en chequeos médicos	Otorgar la calidad necesaria en cada evaluación medica familiar.	Participar en conjunto con las familias e la propuesta.	De darse el proyecto brindar la atención oportuna en el mismo.

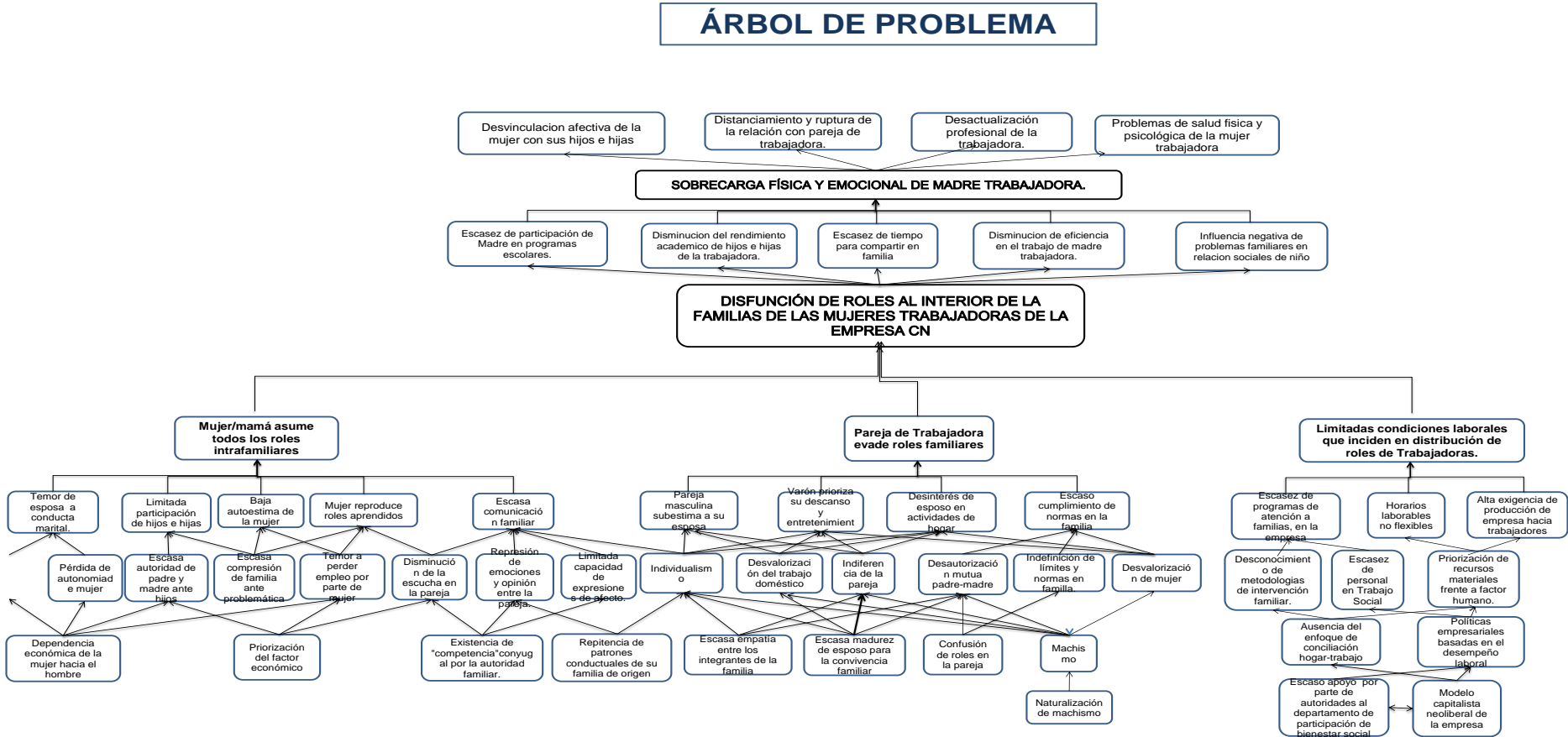
Ministerio de relaciones	Brindar la atención primordial a través de la creación de programas familiares que beneficien sus necesidades.	Ser vigilante en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de acuerdo a las leyes, códigos y normativas a favor de los mismos.	Los trabajadores respondan de manera adecuada al cumplimiento de sus responsabilidades conforme a lo que mandan las leyes de trabajo.	De darse la propuesta beneficiaria a las familias y su interacción, favoreciendo al cumplimiento de las leyes ecuatorianas.	Creación de programas que favorezcan a los trabajadores de la empresa.
---------------------------------	--	--	---	---	--

Elaborado: Mayra Quispillo Hidalgo

Fecha: Septiembre, 2013

Fuente: Depto. Bienestar social, Entrevistas en domicilio.

Anexo: 7 Grafico #5 Árbol del Problema:



Anexo 8 Tabla# 3Matriz de Análisis de alternativas

	Objetivos	Impacto			Factibilidad			Sostenibilidad	Total
		Social	Equidad	Ambiental	Técnica	Financiera	Política		
1	Temor de esposa a conducta marital	3	4	1	1	2	2	3	16
2	Permisividad de mujer ante comportamientos de esposo	4	4	1	1	1	2	4	17
3	Dependencia económica de la mujer hacia el hombre:	4	3	1	2	2	3	4	19
4	Pérdida de autonomía de la mujer	3	4	1	2	2	2	4	18

5	Limitada participación de hijos e hijas	4	3	1	2	1	3	3	17
6	Escasa autoridad de padre y madre ante hijos:	4	3	1	1	1	3	3	16
7	Priorización del factor económico	3	3	3	2	2	3	3	19
8	Escasa comprensión de familia ampliada ante problemática	4	4	3	3	3	2	4	23
9	Baja autoestima de la mujer	3	4	3	2	3	2	3	20
10	Mujer reproduce roles aprendidos	4	3	1	2	2	2	3	17
11	Temor a perder empleo por parte de mujer:	3	3	1	2	2	2	3	16

12	Escasa comunicación familiar:	4	4	1	2	1	3	4	19
13	Disminución de la escucha en la pareja:	4	3	1	2	1	2	4	17
14	Existencia de competencia conyugal por la autoridad familiar	3	3	1	2	1	2	3	15
15	Represión de emociones y opinión entre la pareja:	4	4	1	2	1	3	3	18
16	Limitada capacidad de expresiones de afecto:	4	4	1	2	2	3	4	20
17	Repetencia de patrones conductuales de su familia de origen	4	4	1	2	2	2	4	19
18	Pareja masculina	4	3	2	1	2	3	4	19

	subestima a esposa								
19	Individualismo:	3	3	1	2	1	2	3	15
20	Escasa empatía entre los integrantes de la familia:	3	3	1	2	2	3	3	17
21	Varón prioriza su descanso y entretenimiento	4	4	1	2	2	3	3	19
22	Desvalorización del trabajo doméstico	3	4	1	1	1	2	3	15
23	Escasa madurez del esposo para convivencia familiar:	4	3	1	2	1	2	3	16
24	Indiferencia en la pareja:	3	3	1	1	2	2	4	16
25	Desinterés de esposo	4	4	2	1	2	3	4	20

	en actividades del hogar:								
26	Desautorización mutua padre-madre	3	3	1	2	2	3	3	17
27	Confusión de roles en la pareja:	3	4	1	1	1	2	4	16
28	Escaso cumplimiento de normas en la familia:	4	4	1	2	2	3	3	19
29	Indefinición de límites y normas en familia:	4	4	1	1	1	2	3	16
30	Machismo:	3	3	1	2	1	3	3	16
31	Naturalización de machismo	3	3	1	1	1	3	3	15
32	Desvalorización de la mujer	4	3	1	1	2	3	4	18

33	Escasez de programas de atención a familias en la empresa:	4	4	1	2	2	2	3	18
34	Desconocimiento de metodologías de intervención familiar:	4	4	2	2	2	2	4	20
35	Ausencia del enfoque de conciliación hogar-trabajo	4	4	4	3	3	2	3	23
36	Escaso apoyo de autoridades al Departamento de Participación de Bienestar Social	3	3	1	2	1	2	4	16
37	Horarios laborables no flexibles	4	3	1	3	3	2	3	19
38	Escasez de personal	4	3	1	2	2	3	3	18

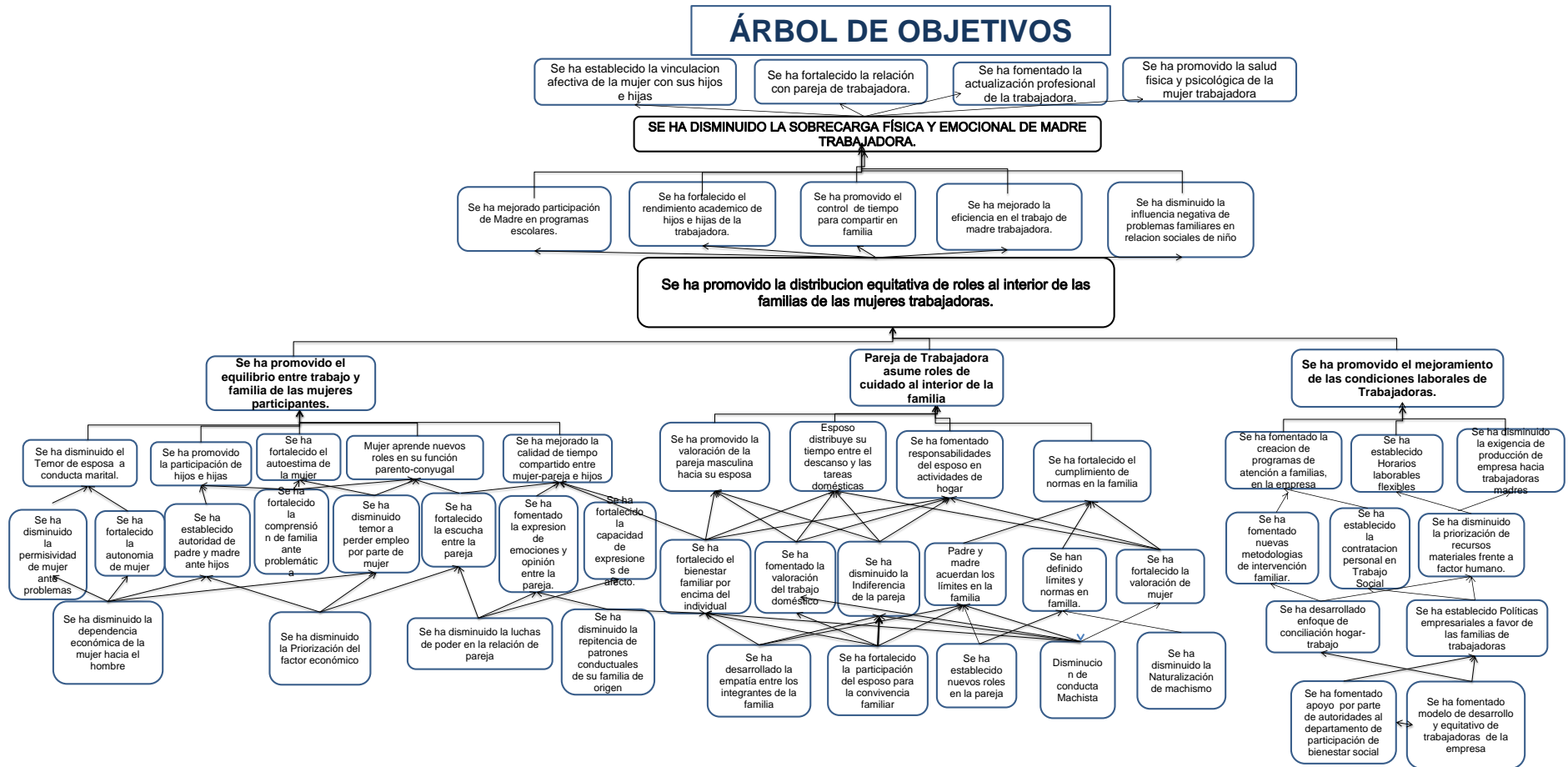
	en Trabajo Social: En la actualidad								
39	Priorización de recursos materiales frente a factor humano	4	3	1	2	2	2	4	18
40	Políticas empresariales basadas en el desempeño laboral:	4	4	3	4	2	2	4	23
41	Modelo capitalista neoliberal de la empresa:	4	3	1	2	3	2	4	19

Elaborado: Mayra Quispillo Hidalgo

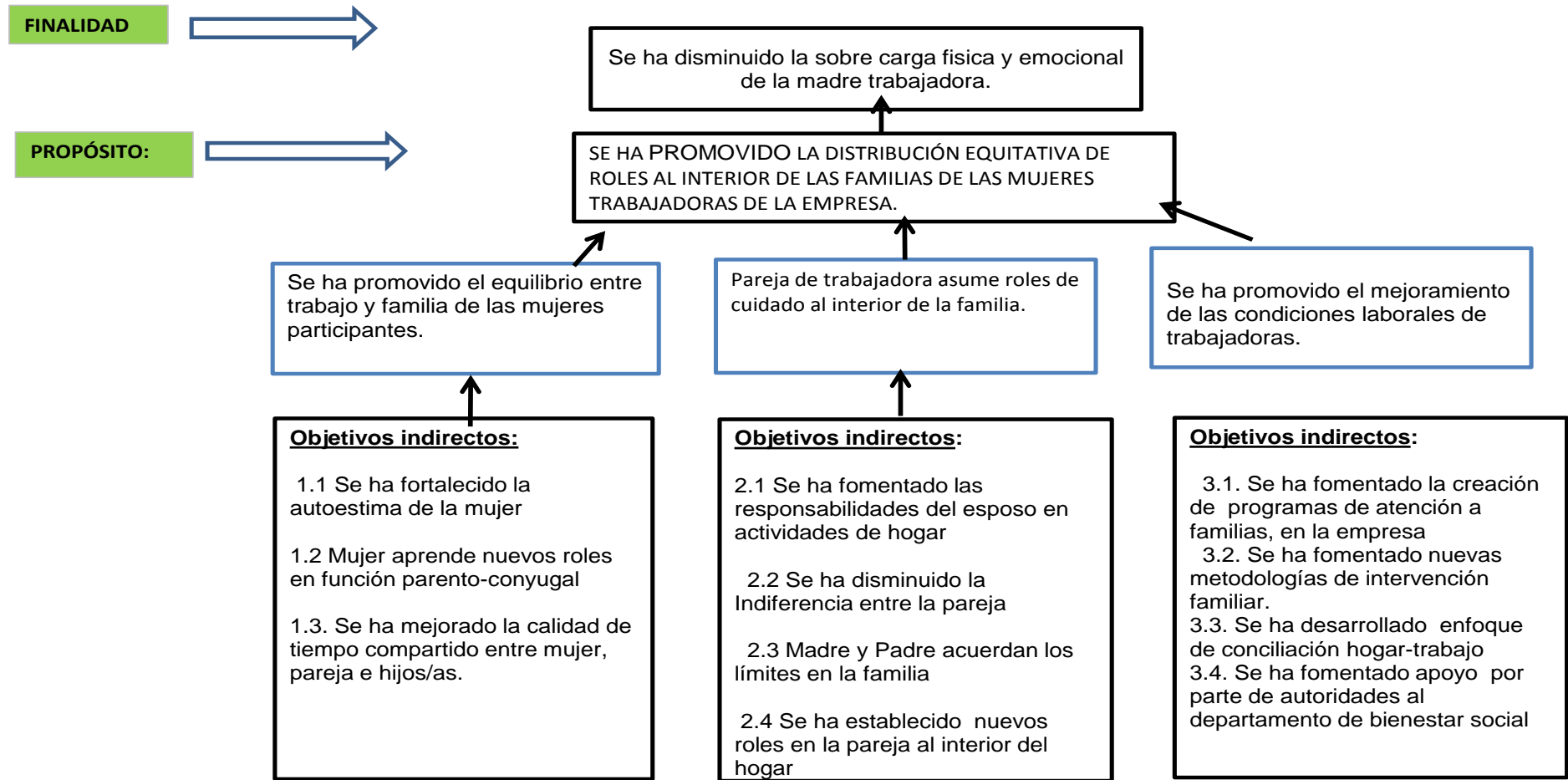
Fecha: Diciembre 2014

Fuente: Árbol de objetivos

Anexo: 9 Grafico #6 Árbol de Objetivos:



Anexo: 10 Grafico #7 Diagrama de Estrategias



<input type="checkbox"/> Sesión 1: Primer encuentro de Padres y madres de familia sobre: "Autoestima Familiar: Mejorando las Relaciones Familiares" 1. Presentación de la coordinadora ante los padres de familia 2. Breve explicación de la actividad a realizar 3. Presentación de cada integrante de la familia 4. Introducción al tema: Autoestima (Interacción con cada miembro de la familia respecto al tema). 5. Resaltar aspectos positivos mencionados por la familia en cuanto al punto anterior y transcribirlos en un papelógrafo 6. Breve explicación de coordinadora respecto al tema:	35																																											
Componente 3: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras.																																												
Reuniones con el equipo de trabajo y las madres trabajadoras para planificación de propuesta	15																																											
Reunion con Directivos y presentacion de la propuesta	21																																											
Reunion con el equipo y con los Directivos para la exposicion de la problematica	15																																											
Implementacion de la propuesta	28																																											

Anexo 13 Tabla # 5: Matriz de Actividades con presupuesto. Componente 1

MATRIZ DE ACTIVIDADES CON PRESUPUESTO

Componente 1: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes.

ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
		HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
Componente 1: Se ha promovido el equilibrio entre trabajo y familia de las mujeres participantes.					\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Dirección y ejecución del proyecto		Trabajadora Social	Técnicas		\$ 4.300	\$ 4.300	\$ 0,00
Ejecución de sesiones y Encuentros con las Madres colaboradoras y sus familias		Orientador Familiar			\$ 4.500	\$ 4.500	\$ 0,00
Coordinación del Equipo técnico		Asistente Trabajo social			\$ 3.000	\$ 0,00	\$ 3.000
Elaboración de materiales para convocatorias, informes, sistematizaciones y sesiones			Materiales de oficina		\$ 145,00	\$ 145,00	\$ 0,00

sesiones y encuentros familiares			Movilización		\$ 275,00	\$ 275,00	\$ 0,00
			Refrigerios		\$ 350,00	\$ 350,00	\$ 0,00
TOTAL					\$12.570,00	\$9.570,00	\$ 3.000,00

Elaborado por: Mayra Quispillo

Fecha: 28 de Enero del 2015

Fuente: Proyecto "Distribución Equitativa de Roles Familiares"

Anexo 14 Tabla # 6: Matriz de Actividades con presupuesto. Componente 2

Componente 2: : Pareja de trabajadora asume roles de cuidado al interior de la familia.

ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
		HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
Componente 2: Pareja de trabajadora asume roles de cuidado al interior de la familia.					\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Diagnóstico y ejecución del proyecto		Trabajadora Social	Técnicas		\$ 5.900	\$ 5.900	\$ 0,00
Coordinación del Equipo técnico		Asistente Trabajo social			\$ 3.000	\$ 0,00	\$ 3.000
Conformación y desarrollo de grupo de "Encuentro entre familias"		Trabajadora Social			\$ 2.400	\$1.400	\$ 1.000

Ejecución de sesiones , Orientación y Terapia Familiar y Encuentros con las Madres Trabajadoras y sus familias		Orientador Familiar			\$ 3.500	\$ 3.500	\$ 0,00
Elaboración de materiales para convocatorias, informes, sistematizaciones y sesiones			Materiales de oficina		\$ 145,00	\$ 145,00	\$ 0,00
sesiones y encuentros familiares			Movilización		\$ 285,00	\$ 285,00	\$ 0,00
			Refrigerios		\$ 350,00	\$ 350,00	\$ 0,00
TOTAL					\$15.580,00	\$11.580	\$4.000

Elaborado por: Mayra Quispillo

Fecha: 28 de Enero del 2015

Fuente: Proyecto "Distribución Equitativa de Roles Familiares"

Anexo 15 Tabla # 7: Matriz de Actividades con presupuesto. Componente 3

Componente 3: Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras.

ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
		HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
Componente 3:Se ha promovido el mejoramiento de las condiciones laborales de Trabajadoras					\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Diagnóstico y ejecución del proyecto		Trabajadora Social	Técnicas		\$ 5.900	\$ 5.900	\$ 0,00
Coordinación del Equipo técnico		Asistente Trabajo social			\$ 3.000	\$ 0,00	\$ 3.000

Planeación estratégica de políticas		Psicólogo Industrial			\$ 6.000	\$ 3.500	\$ 2.500
Elaboración de materiales para convocatorias, informes, sistematizaciones y sesiones			Materiales de oficina		\$ 145,00	\$ 145,00	\$ 0,00
sesiones y encuentros familiares			Movilización		\$ 285,00	\$ 285,00	\$ 0,00
			Refrigerios		\$ 350,00	\$ 350,00	\$ 0,00
TOTAL					\$15.680,00	\$10.180,00	\$5.500,00

Elaborado por: Mayra Quispillo

Fecha: 28 de Enero del 2015

Fuente: Proyecto "Distribución Equitativa de Roles Familiares"