



Intervención del Trabajador Social en la convivencia familiar de las mujeres profesionales

Intervention of the Social Worker in the family life of professional women

A intervenção do Assistente Social na vida familiar de mulheres profissionais

Katherine Juliana Piguave-González ^I

julianapg46@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5659-7294>

Tatiana Katuska Moreira-Chica ^{II}

tmoreira@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5655-4721>

Sandra Auxiliadora Romero-Chávez ^{III}

sromero@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-3512-8197>

Correspondencia: julianapg46@hotmail.com

Ciencias sociales y políticas

Artículo de investigación

***Recibido:** 20 de Agosto de 2020 ***Aceptado:** 27 de Septiembre de 2020 * **Publicado:** 17 de Octubre de 2020

- I. Egresada en Licenciada Trabajo Social, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.
- II. Magíster en Educación y Desarrollo Social, Licenciada Trabajo Social, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.
- III. Magíster en Educación y Desarrollo Social, Licenciada Trabajo Social, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.

Resumen

El artículo presenta una síntesis reflexiva basada en una investigación en como el Trabajador Social se transforma en instrumento del bienestar social y sus modelos teóricos y prácticos de intervención, que debe aplicar en antiguos problemas y nuevas fracturas sociales que afectan a las mujeres profesionales y su convivencia familiar. El tiempo es un elemento fundamental que por lo general no se cuestiona en el contexto laboral, por ello el Trabajador Social debe identificar los principales conflictos que las mujeres profesionales enfrentan en su vida cotidiana entorno a la armonización trabajo-familia, basándose en su objetivo de analizar la intervención del trabajador social en la convivencia familiar de las mujeres profesionales de la universidad Técnica de Manabí, de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales. Los resultados de este artículo se obtuvieron mediante una metodología investigativa de tipo exploratorio-descriptivo, desde un enfoque cualitativo y cuantitativo; se aplica una muestra no probabilística por conveniencia-intencional docentes profesionales,; se utilizó la entrevista estructurada para conocer aspectos significativos; constatando la presencia de un moderado nivel de conflicto en la convivencia familiar, caracterizado por tener trabajos rutinarios entre la vida laboral y familiar, evitando conductas paralelas y vivenciando un comportamiento secuencial negativo solo en el ámbito familiar. La investigación reconoce la necesidad de la búsqueda de estrategias de intervención sobre las féminas objeto de estudio para mejorar la calidad de vida.

Palabras claves: Trabajador social; mujeres profesionales; convivencia familiar; intervención social.

Abstract

The article presents a reflective synthesis based on an investigation on how the Social Worker becomes an instrument of social welfare and its theoretical and practical intervention models, which it must apply to old problems and new social fractures that affect professional women and their coexistence. family. Time is a fundamental element that is generally not questioned in the work context, therefore the Social Worker must identify the main conflicts that professional women face in their daily lives around the harmonization of work-family, based on their objective of to analyze the intervention of the social worker in the family life of professional women of the Technical University of Manabí, of the Faculty of Humanistic and Social Sciences. The results of this article were obtained through an exploratory-descriptive research

methodology, from a qualitative and quantitative approach; a non-probabilistic sample is applied for intentional convenience-professional teachers; The structured interview was used to find out significant aspects; noting the presence of a moderate level of conflict in family life, characterized by having routine jobs between work and family life, avoiding parallel behaviors and experiencing negative sequential behavior only in the family environment. The research recognizes the need to search for intervention strategies on the women under study to improve the quality of life.

Keywords: Social worker; professional women; family coexistence; Social intervention.

Resumo

O artigo apresenta uma síntese reflexiva a partir de uma investigação sobre como o Assistente Social se torna um instrumento de assistência social e seus modelos teóricos e práticos de intervenção, que devem ser aplicados a velhos problemas e novas fraturas sociais que afetam as mulheres profissionais e sua convivência familiar. O tempo é um elemento fundamental que geralmente não é questionado no contexto de trabalho, por isso a Assistente Social deve identificar os principais conflitos que as mulheres profissionais enfrentam no seu dia a dia em torno da harmonização trabalho-família, a partir do seu objetivo. analisar a intervenção da assistente social na vida familiar de mulheres profissionais da Universidade Técnica de Manabí, da Faculdade de Ciências Humanísticas e Sociais. Os resultados deste artigo foram obtidos por meio de uma metodologia de pesquisa exploratório-descritiva, de abordagem qualitativa e quantitativa; uma amostra não probabilística é aplicada para professores profissionais de conveniência intencional; A entrevista estruturada foi usada para descobrir os aspectos significativos; constatando a presença de nível moderado de conflito na vida familiar, caracterizado por possuir empregos rotineiros entre o trabalho e a vida familiar, evitando comportamentos paralelos e vivenciando comportamentos sequenciais negativos apenas no ambiente familiar. A pesquisa reconhece a necessidade de buscar estratégias de intervenção nas mulheres em estudo para melhorar a qualidade de vida.

Palavras-chave: Assistente social; mulheres profissionais; convivência familiar; Intervenção social.

Introducción

En el Ecuador, particularmente a partir del siglo XX, ha sufrido ciertos cambios sociodemográficos con la participación femenina en el ámbito laboral como gesto de

independencia, donde se ha venido desarrollando nuevos valores y formas de relación en la convivencia familiar, numerosas mujeres han roto esa hegemonía tradicional que era la encargada de velar netamente por el hogar, llegando a alcanzar niveles de preparación cualificado, experiencia profesional y equiparando la fuerza de trabajo con la del hombre.

De acuerdo con Ochoa (2015), la mujer de hoy desempeña el papel de madre, esposa, cabeza de familia, jefe de grupo de trabajo y, aún con ello, continúa con las responsabilidades domésticas tradicionales. Su lucha por la igualdad ha abierto el campo de acción para que ingrese en terrenos antes no transitados por ella; sin embargo, continúa su desigualdad frente al hombre, pues, al parecer, las responsabilidades de antaño siguen siendo propias de la mujer.

La Universidad Técnica de Manabí desde sus inicios (el 25 de junio de 1954) incorpora en su rol de empleados a mujeres, aunque en un mínimo porcentaje del 7% durante los primeros 12 años de vida institucional. En la actualidad y luego de 65 años de fructífera labor educativa, cerca del tercio de los empleados profesionales son mujeres, estableciendo una evidente participación de la mujer en el mercado laboral y que seguirá tomando fuerza hasta llegar a una paridad en equidad de género.

Según datos del INEC (2010), actualmente en el país el 25.6% jefes del hogar son mujeres, según el análisis de Sánchez (2012), definiendo que; “los diferentes roles que desempeñan las mujeres proporcionan un amplio campo de reflexión; cumplir con dos papeles fundamentales, como formar parte de una familia y laborar fuera de casa, es complejo. El trabajo de la mujer se multiplica en todos los sectores, las exigencias emocionales y físicas son mayores, y el desarrollo profesional representa el anuncio de una doble jornada. La incorporación de la mujer a labores diferentes que la doméstica, puede generar deficiencias e insatisfacción en la convivencia familiar.”

Esta relación en que las mujeres profesionales tienen que adaptarse, aparecen en múltiples casos, en primera instancia a las familias donde el hombre y la mujer, así como cada miembro de la misma aportan a mantener el hogar de manera equitativa por el bienestar de todos que la integran, y en otros casos aparecen familias donde se crea una desigualdad del trabajo doméstico entre el hombre y la mujer, donde el género masculino tiene como costumbre en que la mujer es la persona encargada de tener en control las riendas del hogar, obteniendo como resultado, que el género femenino realice doble jornada laboral en su vida cotidiana, esta situación permite a que surjan conflictos familiares por la necesidad de ayuda extra por parte del hombre hacia la mujer

en las cosas del hogar, siendo necesaria la intervención de un Trabajador Social como ente regulador y mediador de conflictos.

De acuerdo con Guevara (2015), el sistema familiar es una organización compleja, vinculada por secuencias de interacciones entre sus miembros. Cuando un sistema familiar es saludable, todos los miembros son capaces de sentir un amplio rango de emociones y se siente libre para expresar sus emociones entre ellos. Cabe reseñar que en el Ecuador actualmente con la inserción de las mujeres al mercado laboral y la carga de muchas horas de trabajos, hace que se pierda esa organización y armonía en la convivencia familiar, tornándose complicada, llegando a ser difícil. Por tal motivo, investigadoras como Acuña y Solar (2002) deducen que el Trabajo Social ha tenido desde sus orígenes como profesión un fuerte compromiso con la familia. Reynolds (1942) afirma que ninguna otra profesión se ha centrado tan consistentemente en los problemas cotidianos de la vida familiar o desarrolló una clara visión acerca de las diversas formas como el ambiente físico y social podía apoyar o dificultar el funcionamiento de la familia. Finalmente, el oficio de carácter social fue la primera profesión que se acercó a las familias en el lugar donde ellas vivían, conociéndolas al interior de sus hogares, y esto le permitió desarrollar una comprensión compleja de las familias en su contexto social, que no es atribuible a otras especialidades.

Coincidiendo con Fernández (2017), toda Intervención social, por muy pequeña que sea, por muy limitada o espontánea que nos parezca, conlleva siempre una teoría de partida, de referencia. Siempre sigue un modelo, condicionado por las exigencias institucionales de la política social (los fines y objetivos de una organización), por las convenciones políticas (las directrices del gobierno de turno) y los recursos económicos (disponibles o posibles) presentes en el Estado del bienestar, y por los recursos, instituciones y la experiencia profesional de los servicios sociales. Por lo expuesto el objetivo de la investigación, fue analizar la intervención del trabajador social en la convivencia familiar de las mujeres profesionales de la universidad Técnica de Manabí, de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales.

Metodología

Tipo de estudio. La investigación es de tipo exploratorio-descriptivo, desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, debido a que se analiza e interpreta la realidad actual del grupo intervenido y su entorno, sobre elementos reales y conocidos.

Población y muestra. De la población total 25 docentes que laboran, en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la universidad Técnica de Manabí, se toma una muestra no probabilística por conveniencia-intencional de 10 docentes profesionales, que representa el 40% de esta población, que pertenecen a distintas ramas de conocimiento, quienes laboran en jornadas de tiempo completo, en la cual se indaga sobre el tiempo/año que labora, horas de labores diarias que realiza, así como el tipo de convivencia familiar.

Técnicas de recolección. Se utilizó como instrumento de recolección de información, la entrevista estructurada con preguntas cerradas, a partir de las categorías de análisis como el tiempo de labores, número de horas laborales, valoración de la convivencia familiar, siendo indicadores a través de estas variables para medir aspectos significativos.

Análisis de la información. En el análisis cualitativo, se hace una perspectiva holística, tratando de comprender a las personas del marco de referencia de ellas mismas. Se presentan los datos con la estadística con una explicación exacta de los hallazgos, mediante gráficos donde se describen relaciones sobre los factores que afecten la relación trabajo-familia, garantizando la validez de este.

Resultados

1. Partiendo de los datos obtenidos al realizar las entrevistas a 10 mujeres profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la universidad, el análisis se basa en cómo repercute la actividad de trabajo con el ámbito familiar en las personas objeto de estudio.

Gráfico 1. Tiempo de labores en la facultad Ciencias Humanísticas y Sociales



Fuente: Entrevista aplicada a mujeres profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la UTM.

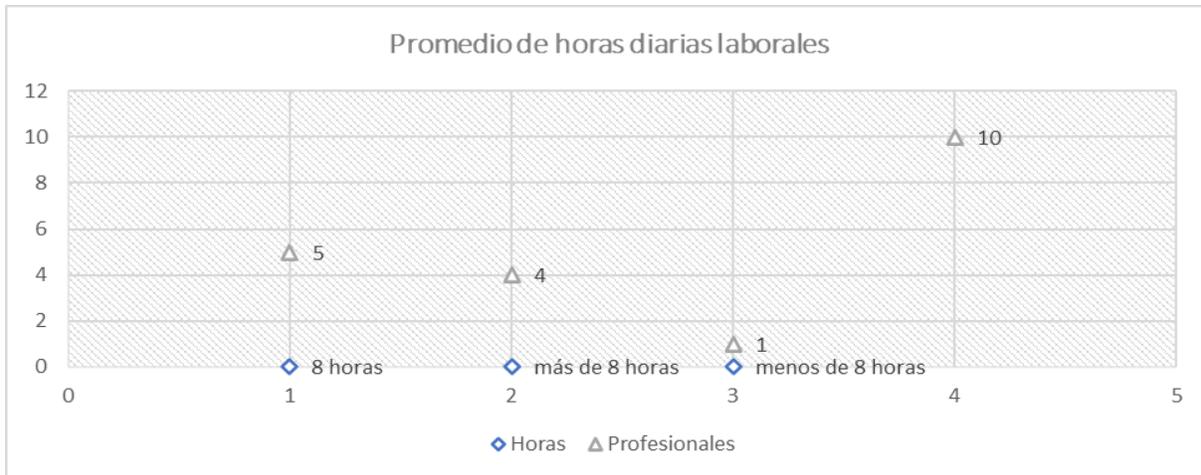
Elaborado por: Investigadora

Según los resultados de la entrevista aplicada a las profesionales, ante el cuestionamiento sobre el tiempo laborando, significativamente el 50% entre 10-20 años, tiene laborando como docente de esta facultad, seguido con un 30% más de 20 años y por último con el 20% de 0-10 años, cabe recalcar que en los últimos años ha incrementado la participación de la mujer en el mercado laboral, generando la necesidad de compatibilizar el empleo con la estabilidad familiar, obligando a las profesionales a adaptarse a cada uno de sus roles y evitar conflictos en los hogares. Pero el porcentaje entrevistado tiene un mayor peso que cuenta con un trabajo estable.

La estabilidad laboral influye en una mejor armonía, según los datos analizados de manera cualitativa, por tanto, es importante que las organizaciones, en este caso, la facultad, proyecte su planta docente femenina en la que se garantice el trabajo estable, pues depende mucho la tranquilidad y estabilidad emocional porque cuenta con un salario fijo que le permite solventar gastos básicos como lo descrito en párrafo anterior, así como culminar gastos para las metas académicas de las entrevistadas.

2. Con el objetivo de identificar el promedio de horas diarias laboradas por las docentes y su relación con la convivencia familiar, se analizan los siguientes resultados:

Gráfico 2. Promedio de horas laborales de las docentes de la facultad



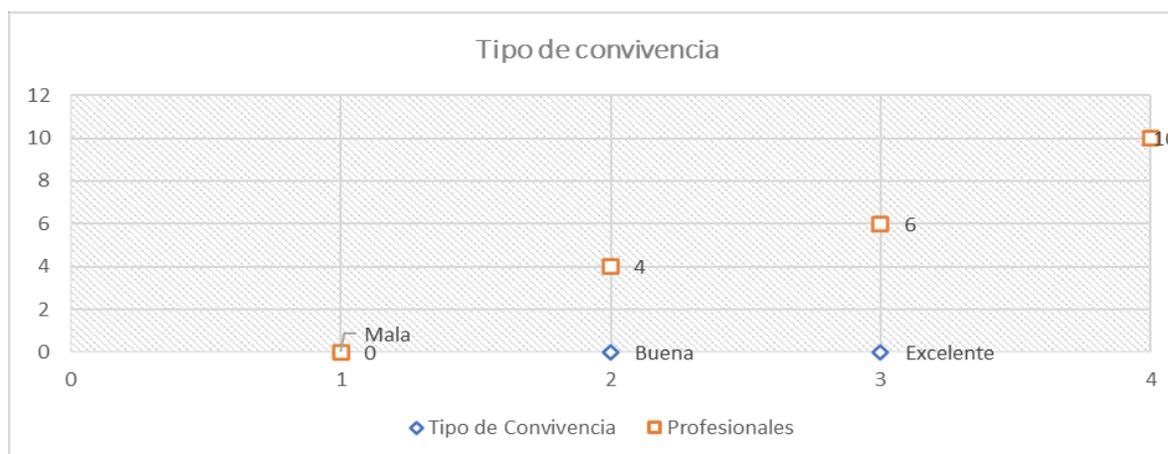
Fuente: Entrevista aplicada a mujeres profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la UTM.

Elaborado por: Investigadora

Con respecto a las horas laboradas, teniendo como referencia las 8 horas laborales diurnas, nocturnas y ordinarias mixtas, de las Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales del Acuerdo No. MDT-2012-0169 del Ministerio de Relaciones Laborales, de las entrevistas realizadas, solo el 10% trabajan por debajo de las 8 horas (cuestiones extra laborales), el 40% sobrepasan las 8 horas al día (teniendo que llevar parte del trabajo al hogar, por diferentes motivos; varios cargos/funciones e imparten muchas horas de clases), y el 50% laboran las horas normales.

Es evidente que mantener varios cargos/funciones, genera trabajo extra, haciendo imposible cumplirlas en las 8 horas normales, y por consecuencia, trabajar en el hogar es la solución para obtener las metas diarias, esto genera un beneficio de buen desempeño laboral, pero repercute en el ambiente familiar, disminuyendo las horas de descanso, sumándole que hay féminas que tienen ciertas obligaciones domésticas y dejando menos tiempo para compartir con los integrantes del hogar, generando situaciones de conflictos de índole familiar. Algunas profesionales argumentan que la clave para que su trabajo no repercuta en sus relaciones familiares y para tener una buena convivencia a pesar de estar gran parte del día integrada al ámbito laboral se debe tener una buena organización, comunicación, apoyo y buenas costumbres en cada miembro de la familia, y eso conlleva a mantener una buena relación.

3. Para identificar el tipo de convivencia de las docentes en el hogar, de acuerdo con su estabilidad laboral, y, horas destinadas en su trabajo, se encuentran los siguientes resultados:

Gráfico 3. Tipo de convivencia de las docentes en sus hogares

Fuente: Entrevista aplicada a mujeres profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la UTM.

Elaborado por: Investigadora.

De acuerdo con lo expresado de parte de las personas objeto de estudio, se evidencia cierta paridad entre buena y excelente convivencia familiar con un 40% y 60% respectivamente, supieron mencionar que estos datos son relativos según situaciones, etapas, épocas y/o estilos de vida, donde se suelen presentar, problemas, agravantes que generan conflictos en el hogar, que conllevan a cambiar el estado de excelente a buena-regular o viceversa de buena-regular a excelente, pero sin que sea una mala situación familiar, los factores de la escala valorada (buena), si incidieron por llevar trabajo a casa, tomando en cuenta la pregunta anterior donde se corrobora que el 40% sobrepasan las 8 horas al día (teniendo que llevar parte del trabajo al hogar), incide en que el porcentaje demostrado del grupo de docentes que tiene sólo una buena convivencia, en su entorno familiar, como lo refieren en la entrevista, conlleva a cansancio, mal humor, desmotivación, presión, afectaciones a la salud, entre otros aspectos.

Según las participantes en este análisis, se trata de evitar porque en época de crisis/conflictos donde se escapa todo el control, se busca ayuda a tercero (ayuda profesional de preferencia psicólogo, cuando la fémina no encuentra su propia solución), donde intervienen por medio de una técnica muy eficaz y utilizada a través de los tiempos que es la medicación, siendo una buena solución temporal, no obstante, es fundamental el empoderamiento con charlas, conferencias, talleres que estén vinculadas a la universidad como es son los departamentos de bienestar, trabajo social, para que planifiquen estas propuestas y se contribuya a que la relación familiar de las

docentes sea armónica, siendo es necesario pues podría incidir en su labor diaria tanto como docente como en las gestiones académicas designadas.

Discusión

Mujeres profesionales: Desafío Trabajo-Familia

Tradicionalmente, las mujeres han tenido la responsabilidad por el llamado trabajo reproductivo – esto es, el cuidado de la casa y de quienes en ella habitan– como diferenciado del trabajo productivo, que implica intercambios monetarios en el mercado, que estaba reservado a los varones. Algunos cambios sociológicos de importancia, tales como la entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo y la modificación del tamaño de las familias derivada de una caída sostenida en la tasa de fertilidad, han provocado una crisis de este modelo, que ha llevado a replantearse el equilibrio –o mejor, la relación– entre dos de los más importantes espacios de la vida de cualquier persona: la familia y el trabajo. (Gómez y Jiménez, 2015, p.1).

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral es uno de los cambios sociales que más han influenciado en la transformación de las relaciones familiares en el Ecuador. Las razones por lo que las mujeres ecuatorianas se preparen a un nivel de estudio superior y por ende busquen un empleo remunerado son muchas, por situación económicas, muy comunes a la mayoría de los trabajadores, pero también por cuestiones de índole más personal en donde surge la mentalidad de superación propia, tener independencia, gusto por su profesión, el gusto por obtener dinero extra, interactuar con más personas, o simplemente por liberarse del encierro, por cubrir necesidades, como lo manifiestan en los hallazgos de esta investigación, donde encontrar un justo medio en el que puedan tanto estar al pendiente de sus hijos, como desempeñar alguna actividad a nivel laboral (que además del ingreso monetario les genera satisfacción y fortalezca su autoestima), es una de las estrategias en las madres trabajadoras como una adecuación para sobrellevar las tareas y actividades derivadas de sus identidades. (Vargas, et al, 2016, p. 251); como deduce el autor, con cierta lógica que; a partir de los primeros meses y años de experiencia como madres y trabajadoras, muchas mujeres se ven en la necesidad de generar diversos ajustes en las condiciones de trabajo, o en el hogar, ya sea porque no pueden o no quieren renunciar a su desempeño en el ámbito laboral. Las mujeres con formación profesional con un horario adecuado y trabajo estable pueden desarrollar sus labores con cierta facilidad, en comparación con mujeres

profesionistas que cuentan con trabajos menos estables, condiciones y horarios más rígidos, lo que conlleva a una convivencia menos favorable con su familia.

En la actualidad numerosas mujeres asumen un nuevo estilo de vida laboral-familiar y adaptándose a la misma, por tanto, el autor Garrido, et al. (2015) indican la importancia de estudiar la interacción entre trabajo y familia, ya que se ha incrementado la incorporación de la mujer al mundo laboral, donde la mujer sigue haciéndose cargo de las tareas del hogar, así como dedica un tiempo considerable para la pareja y otras actividades, por lo que si bien la mujer ha logrado evolucionar el modelo de estilo de vida porque mantiene un empleo, hay un alto riesgo de sobrecarga y un relativo estrés, y afecta en la convivencia no sólo con sus hijos sino en su entorno familiar, por lo que es necesario que exista un planificación de las horas tanto en su trabajo como la calidad de tiempo en el hogar para evitar conflictos, desacuerdos, y, otros que pudieran afectar la relación diaria.

Según los resultados de la entrevista en esta investigación, para las mujeres profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, laborar las 8 horas al día, implica todo un reto importante y difícil para mantener un equilibrio en ambos dominios (trabajo y familia), más aún cuando la falta de tiempo se torna prescindible, ya que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación. Este desafío suele traer serios conflictos con incompatibilidad entre las dos actividades dando como resultados interferencias entre los espacios, las extensas horas de labores, dada las características de trabajo y la sobrecarga de roles, impiden que las personas pasaran más tiempo con sus seres queridos, convirtiéndose en una realidad cotidiana en la estructura familiar.

Mujeres profesionales: Modo de convivencia Familiar

De acuerdo con Ceballos y Rodríguez (2014), las jornadas de las madres trabajadoras configuran un complicado puzzle de actividades y responsabilidades que requieren una maratoniada y compleja gestión del tiempo, cuyo papel como estresor crónico, ha sido relativamente descuidado (Roxburgh, 2004). Mientras que los padres usan su tiempo de ocio para relajarse y reponerse del estrés diario, las madres siguen ajetreadas y enfocadas en la organización del hogar y el cuidado de los hijos. (pág. 80), se relaciona con hallazgos en la investigación de una de las profesionales objeto de estudio en el campus de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, en los desacuerdos respecto a las labores del hogar entre el hombre y la mujer, por su rol de madre, en su día a día cuenta, poco es el apoyo de todos los integrantes del hogar, después de su jornada

laboral, valorando solo una buena convivencia familiar, ella describe que cuesta adaptarse, pero si genera en ciertos casos conflictivos que los resuelve por cuenta propia.

Información recopilada en el desarrollo de este artículo, sobre si la jornada laboral a tiempo completo afectaba en el ámbito familiar, obtuvimos como respuesta que, si existe afectación, en menor escala, pero la mayoría conviven con su pareja y ambos laboran, comparten los quehaceres en el hogar, tienen hijos mayores de edad y ellos se encargan del orden en el hogar mientras ellas laboran, es así que se representa con el 60% que indica que es excelente la convivencia familiar.

Es importante decir que, en muchos de los casos, los actores a estudiar no dan a notar sus problemas personales y evitan en lo mayor posible que los conflictos familiares repercutan en el ámbito laboral, consultando a experimentados trabajadores sociales, decían que es muy difícil detectar casos especiales, porque la profesional no se sentiría cómoda en su entorno laboral y sea señalada por los compañeros de trabajo, aunque todo se maneja con total discreción y profesionalismo.

Compartiendo el mismo criterio que los investigadores (Vargas, et al, 2016, p. 253), la convivencia familiar se ve afectada por varios factores entre los cuales vamos a enfatizar los conflictos de la pareja derivados de los usos del tiempo, como el caso, cuando la mujer comienza a desempeñar su rol de trabajadora, antes del de madre, puede parecer que le será muy sencillo continuar bajo una dinámica similar; pero lo cierto es que al momento de retomar su actividad, se enfrentan a una realidad por demás diferente. Esto genera que una importante cantidad de mujeres deban renunciar a ciertos cargos o funciones, o bien, opten por buscar nuevas opciones de trabajo, en las que cuenten con cierta flexibilidad.

Las mujeres de esta investigación, si bien, no tuvieron que cambiar de trabajo, sí refieren haber realizado cambios en la dinámica de labores, y en algunas ocasiones, muchas de ellas tuvieron que renunciar a comisiones de trabajo o actividades académicas o profesionales por no disponer de tiempo para ello.

Siendo relevante comentar sobre una de las causas que genera serios conflictos en las familias de las mujeres profesionales, como la mayor cantidad de tiempo de dedicación laboral que muchas veces demanda el desempeño de varios cargos que tienen que cumplir; (tercer y cuarto nivel de estudio con cargos ejecutivos) genera trabajos extras del horario habitual, viajes de trabajos, compromisos extras, donde toda mujer con obligaciones en sus hogares tienen hijos, tiene una familia que los espera, tiene que dar mayor prioridad al ámbito laboral, dejando en un segundo

plano a sus seres queridos (normalmente se lo compensan con los fines de semana para compartir en familia o en casos extremos, solo en días libres y/o feriados de descanso), lo cual genera malestar y graves problemas a cada integrante del círculo familiar en la parte afectiva, es una problemática muy difícil de conllevar, se confirma la investigación en el porcentaje valorado solo “buena convivencia familiar”, sin dejar de lado aquellas que indicaron “excelente” no descartan problemas pero han sabido mediar los conflictos con apoyo de profesionales o familiares cercanos de confianza, esta teoría, porque existen casos en donde hay la presencia de conflictos familiares por demanda de falta de tiempo en el hogar, cuyas reformas laborales de la Asamblea Constitucional del Ecuador (2008), se dispuso que se trabaje de media a jornada completa, modificando toda la planificación en los diversos contextos.

Ante esta situación se crean los casos especiales en donde la afectada recurre por propia voluntad ante ayuda especializada en trabajo social como mediador, para tratar de mitigar y conciliar una mejor convivencia y relación familiar, sin necesidad de recurrir al abandono laboral.

Trabajador Social como mediador en los conflictos familiares

El conflicto es parte de la vida social cotidiana del ser humano y causa efectos positivos y negativos en varios ámbitos, siendo uno de estos la familia, la mediación familiar es una alternativa eficaz de solución de los problemas ya que con la ayuda de una tercera persona las partes involucradas en el conflicto logran acuerdos buscando siempre el bienestar de los hijos/as y la familia en general. (Vivar, 2016, p. 10).

Para Acuña y Solar (2002), Las familias afectadas por problemas en su mayoría plantean demandas al trabajador social por iniciativa propia, pero también pueden ser detectadas a través de la práctica, referidas por otros profesionales o enviados por una autoridad que las condiciona u obliga, como es el caso de los servicios judiciales.

Al enfrentar los problemas frente a los cuales se solicita su intervención, el trabajador social se relaciona con diversos profesionales que también intervienen en el área de la familia: psicólogos, terapeutas familiares, psiquiatras, consejeros familiares, sacerdotes, educadores familiares, profesores, médicos, enfermeras, abogados, policías, etc. En el nivel de las políticas sociales, se relaciona prioritariamente con administradores, economistas, planificadores, legisladores, políticos, periodistas, etcétera. (pág. 77)

Con lo expuesto, en concordancia con las autoras Acuña y Solar (2002), una de las primeras tareas que le corresponde realizar a todo profesional que trabaja con familias es definir su nivel

de intervención. Sabemos que la práctica del Trabajo Social se bifurca en servicios directos e indirectos. Los servicios directos incluyen actividades específicas y concretas que los profesionales realizan para ayudar a quienes están experimentando determinadas dificultades y/o problemas. Estos servicios tienen la característica de que el profesional se relaciona directamente con las familias afectadas. Los servicios indirectos son aquellas actividades profesionales que se centran en las organizaciones o instituciones públicas y privadas que aportan recursos y servicios. En este nivel de intervención, el trabajador social se ubica en la estructura institucional y se centra en la planificación, administración y evaluación de programas, no teniendo a su cargo la atención directa de familias, si bien trabaja para ellas. (pág. 154)

El trabajador social es una pieza fundamental como mediador neutro con la finalidad de resolver situaciones donde existan conflictos familiares desde simples hasta complejas, llegando a aplicar métodos y herramientas muy eficaces. Ante lo argumentado en los párrafos anteriores, en nuestro país Ecuador, con el pasar del tiempo se está tomando muy en serio toda acción social que implique situaciones directa e indirectamente con la familia, a tal punto que los profesionales trabajadores sociales se encuentran constantemente evaluando y aplicando seguimiento a personas y grupos sociales tanto en el ámbito privado como público.

En el caso del departamento de talento humano de la universidad Técnica de Manabí, donde integran los profesionales trabajadores sociales, y, se limitan a intervenir en el ámbito laboral debido a procesos de la universidad, pero según explicaban que ante cualquier situación emergente extra laborales, existen modelos de intervención aplicables y disponibilidad del profesional, esto mediante la entrevista al director del departamento de talento humano de la UTM. Así mismo, refiere, que existen casos en donde féminas docentes por decisión propia acuden ante ayuda profesional a dicho departamento con la condición de que toda información sea de manera privada, estas peticiones de la afectada se dan por temor a las críticas en su entorno laboral y/o social.

Modelos Técnicos de Intervención

Actualmente existen muchos métodos y procesos técnicos para llevar a cabo una intervención social, pero ante la elección de un modelo acorde y acertado, se debe tomar en cuenta muchos factores para lograr obtener resultados favorables mejorando el bienestar social y calidad de vida de las personas a intervenir.

En nuestro medio, y desde la perspectiva de los profesionales trabajadores sociales del departamento de talento humano de la UTM, en situaciones emergentes en el ámbito familiar, el enfoque sistemático familiar tradicional, es un modelo que cumple antes los conflictos para mejorar la convivencia y se lo ha utilizado ante sucesos reales con ciertas docente que acuden de manera voluntaria en busca de soluciones; como se confirma de acuerdo con la síntesis de Fernández (2017), con una clara idea en su investigación diciendo que, el modelo sistémico se puede aplicar, directamente, como un método de Intervención del Trabajo Social con familias.

Este modelo sistemático, parte de tener en cuenta todas las características de interrelación del usuario y su familia, entendiendo que el todo es más que la suma de las partes. Por ello, para este enfoque la explicación de un determinado hecho familiar problemático o disfuncional no se encuentra en diferentes causas aisladas, sino en la propia estructura del sistema familiar y en las relaciones que se den en él. Además, considera, pues, que en el sistema familiar está en la causa y en la solución, interviniendo a través de la denominada como terapia de familia o terapia sistémica (Fernández, 2005:86), donde se trabajan sobre los problemas sociales concretos que afectan a la familia, más allá de sus inevitables orígenes o repercusiones psicológicas.

El modelo que aplica, este centro de educación superior se concreta por un proceso, a través del estudio de la dinámica familiar, desde la comprensión de los subsistemas internos: a) individual o personal; b) conyugal, marital o de pareja; c) paterno-filial; d) fraternal, siguiendo ciertos parámetros importantes tales como:

Identificación de los problemas sociales que afectan a la familia.

Análisis de la estructura (abierta o cerrada).

Determinación de las funciones de cada miembro y detalle de su ejercicio.

Aclaración del nivel de comunicación existente.

Valoración del grado de apertura al cambio.

Señalamiento de los fallos del sistema.

Determinación de los objetivos a alcanzar.

Desarrollo de reglas de organización adecuadas. (p.26).

Siguiendo con los aportes del mismo autor, indica que la terapia sistémica, a partir de la información obtenida por la entrevista, comienza una acción que hace énfasis en buscar y solucionar la causa del problema del sistema familiar, desde el patrón de relaciones intrafamiliares y no de las diversas explicaciones que se den en cada ocasión, especialmente si se

culpa a factores externos. De esta manera, esta terapia propia de la Intervención sistémica-familiar puede seguir el proceso siguiente: fase de demanda; fase de exploración; fase de análisis; fase de terapia, es decir, sigue un proceso que contribuye a la intervención clara y sistémica, con objetivos determinados que el caso deba aplicar en busca de evitar conflictos graves y repetitivos. En base indicado, se sustenta también como lo define Peruzzaro (2018), que la urgencia de un método de intervención está ligada a una urgencia externa, que impone la lógica formal, para aprender la objetividad de la realidad con la que se enfrenta.

Conclusiones

En base a todo lo expuesto, se puede constatar por medio de las entrevistas realizadas que las profesionales de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, que las horas laborales tanto en su cumplimiento de las 8 o más horas, cumplen su rol en lo laboral como también en lo familiar, no obstante, esto conlleva a una serie de eventos, hechos o situaciones conflictivas en el hogar, que muchas de ellas lo pueden superar teniendo una convivencia excelente, donde mencionan que llevando una buena organización y comunicación los conflictos pueden disminuir y mejorar la convivencia.

Las docentes entrevistadas dentro de sus hogares la convivencia familiar sólo es buena, cuando sus horas laborales es más de ocho horas, por lo que suelen haber inconvenientes de diversas índoles sin embargo ellas en base a las buenas costumbres y la comunicación no permiten que se extiendan, es decir, solucionando estos conflictos de manera casi inmediata; en cambio para otras, se constata que si ha implicado problemas serios en la que es necesario la intervención del trabajador social, pero de manera sigilosa sin que el caso sea expuesto.

Es importante cuando se confirma que algunas docentes entrevistadas de esta facultad ante problemas e inconvenientes que se presenten en sus hogares prefieren acudir a un psicólogo y no tienen en sus opciones un trabajador social, esto se debe al poco conocimiento sobre el rol que desempeña este profesional para guiarlos en la propia solución de sus conflictos; de manera especial del departamento de trabajo social de la UTM, donde se concluye la importancia de la intervención, evaluación y seguimiento, que vaya más allá del sistema laboral orientado en una relación de convivencia con cada profesional mujer, siendo necesario identificar ambientes turbulentas, para mejorar la calidad de vida, con enfoque positivo y confianza a través de la cooperación entre los protagonistas.

Así mismo, que la universidad estudie una muestra significativa de docentes a nivel de todas las facultades, para intervención y seguimiento sobre estabilidad laboral, ambiente laboral, carga horaria, que inciden en la convivencia armónica familiar de las docentes que tienen un rol fundamental en la formación de los profesionales manabitas; siendo necesario alianzas estratégicas para charlas, seminarios e iniciativa entre instituciones públicas y privadas con la universidad Técnica de Manabí, esto permitirá a que cualquier profesional sea hombre y mujer, tenga en claro cuándo y a dónde acudir en busca de ayuda profesional de un trabajador social, antes situaciones complejas que se presenten.

Referencias

1. Acuña, N. y Solar, M. (2002). Trabajo social familiar, Ediciones Universidad Católica de Chile, primera edición: Enero 2002. ISBN: 956-14-0629-2. Inscripción. No. 120.600.
2. Ceballos, E. y Rodríguez, J. (2014). Usos del tiempo y conflicto familiar. Revista de Psicología, N°1-Vol.6, 2014, ISSN: 0214-9877. pp:77-84. Doi: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.718>.
3. Fernández, S. (2017). La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo XXI. Acción social. Revista de Política social y Servicios sociales. V. I/N°1, Enero-2017, pp:9-43.
4. Garrido, N. et al. (2015). Mujeres ejecutivas e interacción trabajo-familia: evidencias en México. Revista Global de Negocios, Vol. 3, No. 2, 2015, ISSN: 2328-4641(impreso) / ISSN: 2328-4668(online), pp. 83-101.
5. Guevara, Yei. (2015). Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato. Tesis Publicada, Universidad Técnica de Ambato, República del Ecuador. [En línea]. Consultado: [07, octubre, 2019], Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18590/1/FJCS-TS-186.pdf>.
6. Gómez, E. y Jiménez, J. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo - familia: medios para mejorar la equidad de género. Revista Polis [En línea], 40 | 2015, Publicado el 17 mayo 2015, ISSN: 0718-6568, pp. 1-17.

7. Ochoa, N. et al. (2015). Depresión en la mujer: ¿expresión de la realidad actual? Revista Colombiana de Ciencias Sociales, V. 6/Nº1, ISSN: 2216-1201, pp.113-135. Doi: <https://doi.org/10.21501/22161201.1211>.
8. Peruzzaro, G. (2018), El método de intervención en Trabajo Social como ideología. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social No. 26, julio-diciembre 2018, ISSN: 0122-1213 (Impreso) ISSN-e: 2389-993X, pp. 121-138. Doi: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i26.6018>.
9. Vargas, M. et al. (2016). Escenarios Contemporáneos de la Psicología. Controversias y desafíos. AMAPSI Editorial, México DF. Primera edición, Octubre-2016. ISBN: 978-607-7506-20-1. [En línea]. Disponible: <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/195>
10. Vivar, A. (2016). La mediación familiar en la intervención profesional del trabajo social. Tesis Publicada, Universidad de Cuenca, República del Ecuador. [En línea]. Consultado: [16, enero, 2020], Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25626/1/tesis.pdf>.

References

1. Acuña, N. and Solar, M. (2002). Family social work, Ediciones Universidad Católica de Chile, first edition: January 2002. ISBN: 956-14-0629-2. Inscription. No. 120,600.
2. Ceballos, E. and Rodríguez, J. (2014). Uses of time and family conflict. Journal of Psychology, Nº1-Vol.6, 2014, ISSN: 0214-9877. pp: 77-84. Doi: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.718>.
3. Fernández, S. (2017). The theory in social intervention. Models and approaches for the Social Work of the XXI century. Social action. Journal of Social Policy and Social Services. V. I/ Nº1, January-2017, pp: 9-43.
4. Garrido, N. et al. (2015). Executive women and work-family interaction: evidence in Mexico. Global Business Magazine, Vol. 3, No. 2, 2015, ISSN: 2328-4641 (printed) / ISSN: 2328-4668 (online), pp. 83-101.
5. Guevara, Yei. (2015). Family relationships and job performance of the workers of the López confections company in the city of Ambato. Published Thesis, Technical

- University of Ambato, Republic of Ecuador. [Online]. Consulted: [07, October, 2019], Available at: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18590/1/FJCS-TS-186.pdf>.
6. Gómez, E. and Jiménez, J. (2015). Family co-responsibility and work-family balance: ways to improve gender equity. Polis Magazine [Online], 40 | 2015, Published on May 17, 2015, ISSN: 0718-6568, pp. 1-17.
 7. Ochoa, N. et al. (2015). Depression in women: expression of current reality ?. Colombian Journal of Social Sciences, V. 6 / N°1, ISSN: 2216-1201, pp.113-135. Doi: <https://doi.org/10.21501/22161201.1211>.
 8. Peruzzaro, G. (2018), The intervention method in Social Work as an ideology. Prospective. Journal of Social Work and Social Intervention No. 26, July-December 2018, ISSN: 0122-1213 (Printed) ISSN-e: 2389-993X, pp. 121-138. Doi: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i26.6018>.
 9. Vargas, M. et al. (2016). Contemporary Scenarios of Psychology. Controversies and challenges. AMAPSI Editorial, Mexico DF. First edition, October-2016. ISBN: 978-607-7506-20-1. [Online]. Available: <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/195>
 10. Vivar, A. (2016). Family mediation in the professional intervention of social work. Published Thesis, University of Cuenca, Republic of Ecuador. [Online]. Consulted: [16, January, 2020], Available at: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25626/1/tesis.pdf>.

Referências

1. Acuña, N. e Solar, M. (2002). Trabalho social da família, Ediciones Universidad Católica de Chile, primeira edição: janeiro de 2002. ISBN: 956-14-0629-2. Inscrição. No. 120.600.
2. Ceballos, E. e Rodríguez, J. (2014). Usos do tempo e conflito familiar. Journal of Psychology, N°1-Vol.6, 2014, ISSN: 0214-9877. pp: 77-84. Doi: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.718>.

3. Fernández, S. (2017). A teoria da intervenção social. Modelos e abordagens para o Serviço Social do século XXI. Ação social. *Jornal de Política Social e Serviços Sociais*. V. I / Nº1, janeiro-2017, pp: 9-43.
4. Garrido, N. et al. (2015). Mulheres executivas e interação trabalho-família: evidências no México. *Global Business Magazine*, Vol. 3, No. 2, 2015, ISSN: 2328-4641 (impresso) / ISSN: 2328-4668 (online), pp. 83-101.
5. Guevara, Yei. (2015). Relações familiares e desempenho profissional dos trabalhadores da confeitaria López na cidade de Ambato. Tese publicada, Universidade Técnica de Ambato, República do Equador. [Em linha]. Consultado: [07, outubro de 2019], Disponível em: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18590/1/FJCS-TS-186.pdf>.
6. Gómez, E. e Jiménez, J. (2015). Co-responsabilidade familiar e equilíbrio trabalho-família: caminhos para melhorar a equidade de gênero. *Revista Polis [Online]*, 40 | 2015, Publicado em 17 de maio de 2015, ISSN: 0718-6568, pp. 1-17.
7. Ochoa, N. et al. (2015). Depressão na mulher: expressão da realidade atual? *Jornal Colombiano de Ciências Sociais*, V. 6 / Nº1, ISSN: 2216-1201, pp.113-135. Doi: <https://doi.org/10.21501/22161201.1211>.
8. Peruzzaro, G. (2018), O método de intervenção no Serviço Social como ideologia. Prospectivo. *Journal of Social Work and Social Intervention* No. 26, julho-dezembro 2018, ISSN: 0122-1213 (impresso) ISSN-e: 2389-993X, pp. 121-138. Doi: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i26.6018>.
9. Vargas, M. et al. (2016). Cenários Contemporâneos de Psicologia. Controvérsias e desafios. Editorial AMAPSI, México DF. Primeira edição, outubro de 2016. ISBN: 978-607-7506-20-1. [Em linha]. Disponível: <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/195>
10. Vivar, A. (2016). A mediação familiar na intervenção profissional do serviço social. Tese publicada, Universidade de Cuenca, República do Equador. [Em linha]. Consultado: [16 de janeiro de 2020], Disponível em: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25626/1/tesis.pdf>.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).