



TRABAJO FINAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO,  
DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL CON LAS  
TRABAJADORAS DE LA FÁBRICA DE CONFECCIÓN DE LA  
ASOCIACIÓN RED DE MUJERES LÍDERES**

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

ALUMNA: JULIA ESTEFANIA LEBRETON TRUJILLO

DNI: 04252100K

TUTORA: VERÓNICA REBOLL BUESO

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene como principal objetivo promover la conciliación familiar y laboral en el grupo de madres jóvenes de la fábrica de confección del proyecto de inserción socio-laboral de la Asociación Red de Mujeres Líderes (en adelante RML) a través de una propuesta de intervención.

Se elige intervenir con este grupo de mujeres, ya que se trata de un grupo que en su totalidad son mujeres, y la conciliación familiar y laboral es un aspecto que suele afectar más al sector femenino. Es por ello que se presenta una revisión teórica del tema a tratar desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta, además, que se trata de un colectivo en situación de vulnerabilidad social, por lo que se recoge información y justificación teórica sobre el concepto de vulnerabilidad, el rol de la mujer, conciliación entre trabajo y familia, la relación de la desigualdad social y de género con la conciliación familiar y laboral. A partir de ello, se elabora un plan de intervención a aplicar a la plantilla de trabajadoras-usuarias del proyecto de inserción socio-laboral de la RML, en Toledo-España.

Se explica detalladamente las destinatarias de la intervención, así como la planificación cronológica y el presupuesto con el que se espera contar para poder llevar a cabo el programa que se propone. Asimismo, se detallan todas las actividades del programa. Para finalizar, se exponen los resultados esperados y conclusiones finales, así como una breve reflexión sobre las competencias previas y adquiridas tras cursar el presente máster.

## **PALABRAS CLAVE**

*Mujer, madre, monoparentalidad, vulnerabilidad, conciliación*

## **ABSTRACT**

The current project has as its main objective promoting family and work reconciliation in the group of young mothers of the garment factory of the socio-labour insertion project of the Red de Mujeres Líderes Association (hereinafter RML) through an intervention proposal .

Intervention was chosen with this group of women, since it is a group that is entirely women, and family and work reconciliation is an aspect that tends to affect the female sector more. That is why a theoretical review of the topic to be dealt with is presented from a gender perspective, taking into account, in addition, that it is a group in a situation of social vulnerability. For which information and theoretical justification on the concept of vulnerability, the role of women, work and family reconciliation, the relationship of social and gender inequality with family and work reconciliation. Based on them, a intervention plan is prepared to be applied to the workforce of female workers-users of the RML socio-labour insertion project, in Toledo, Spain.

The sample on which the intervention will be carried out is explained in detail, as well as the chronological planning and the budget that is expected to be available to be able to carry out the proposed program. Likewise, all the activities of the program are detailed. Finally, the expected results and final conclusions are presented, as well as a brief reflection on the previous and acquired competences after completing this master's degree.

## **KEY WORDS**

*Woman, mother, single parentality, vulnerability, reconciliation*

## INDICE

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	pág. 5
2. MARCO TEÓRICO.....	pág. 7
Concepto de vulnerabilidad	
Desigualdad de género y desigualdad social	
Monoparentalidad	
Conciliación	
Medidas de conciliación	
Gestión del tiempo y habilidades personales	
Trabajo a distancia	
Apoyo social como medida de conciliación	
3. METODOLOGÍA.....	pág. 12
Objetivos General	
Objetivos Específicos	
Temporalización	
Estudio y Diagnóstico	
Intervención	
Post-Intervención	
4. PRESUPUESTO.....	pág. 16
5. RESULTADOS ESPERADOS.....	pág. 17
6. CONCLUSIONES FINALES	
Competencias del máster a valorar.....	pág. 18
Análisis de la transferencia de conocimiento al ámbito laboral.....	pág. 20
7. REFERENCIAS.....	pág. 22
8. ANEXOS .....	pág. 24
Estadística INE 2020. Familias Monoparentales	
Cuestionario ctf (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)	
Cronograma	
Temporalización	
Temporalización de Intervención	

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

La Red de Mujeres Líderes es una asociación que nace en el 2015 cuyo objetivo es apoyar y empoderar a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Se registra y formaliza como una asociación de servicios de capacitación de la Economía Popular y Solidaria, mediante Resolución No. SEPS-ROEPS-2017-904266 de la Superintendencia del sector el 11 de julio de 2017 en Toledo- España. La integran mujeres profesionales de distintas áreas del conocimiento, que están comprometidas a apoyar a otras mujeres, a través de servicios, proyectos e iniciativas, en un verdadero modelo de trabajo colaborativo.

Su misión es capacitar, empoderar y desarrollar el potencial emprendedor de las mujeres. Su visión es ser la organización líder en desarrollar emprendimientos de mujeres, que sean sostenibles, generen empoderamiento y mejora del bienestar. Y sus valores son: solidaridad, reciprocidad y cooperación.

La RML se define como un grupo humano comprometido, con alto sentido de responsabilidad y elevados estándares, asociadas con el objetivo conjunto de aportar al crecimiento económico, productivo y social de su país, con equidad de género. Es una organización que soluciona la necesidad de sus socias – mujeres profesionales – de desarrollarse personal y profesionalmente, conciliando el tiempo familiar y de trabajo; a través de la atención a mujeres emprendedoras de sectores rurales y populares.

La RML, actualmente, desarrolla un proyecto de inserción socio-laboral dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad. El cual tiene una duración de un año. Parte de este proyecto incluye proveerles un empleo en una fábrica de confección y costura. Por lo que, actualmente, existe una plantilla de treinta mujeres trabajadoras, de las cuales; 24 de ellas rondan las edades entre los 20 y 35 años y las otras 6 con edades superiores a 40 años. Además, todas ellas encabezan su familia con estructura monoparental y carecen de red de apoyo, ya que son procedentes de ámbitos rurales y, algunas de ellas, ex privadas de libertad. Por todo ello, son mujeres que se encuentra en situación de vulnerabilidad y usuarias del proyecto de empoderamiento e inserción socio-laboral de la RML.

El Modelo de Intervención del proyecto de inserción socio-laboral de la RML.

Toman como base el modelo de intervención humanista/existencialista, cuyo fundamento radica en "el máximo respeto a la persona que necesita apoyo y la no imposición del proceso de intervención" (Garro, 2009).

Además, Garro (2009) afirma que:

"El Trabajo Social humanista respeta la diversidad, la pertenencia étnica, la cultura, los estilos de vida y de opinión, denuncia las formas de violencia y de discriminación, rechaza la estandarización y el modelamiento del ser humano, respetando la capacidad de acción y de elección de éste, impulsando la cooperación, el comunitario y la comunicación".

La población destinataria de la intervención es la plantilla de confección y costura de la fábrica de la RML de Toledo, España. Treinta mujeres usuarias del proyecto de inserción socio-laboral de la RML, las cuales deben cumplir con los siguientes requisitos: estar en desempleo y tener hijos a cargo.

Cabe mencionar que el equipo técnico de la RML, ya ha realizado una evaluación previa a la plantilla de la fábrica sobre cómo la plantilla percibe el tema de conciliación familiar y laboral, y los resultados obtenidos han sido negativos, por lo que se entiende que hay una percepción negativa acerca de la conciliación. Lo cual es una problemática añadida a otras, que ya reflejaban las usuarias, como son; baja formación, escasos recursos económicos, etc. La dificultad o imposibilidad de conciliación familiar, debido a su situación familiar; escasa red de apoyo, su situación económica, difícil acceso a servicios privados de conciliación familiar (guarderías o contrato privado a una persona que se quede a cargo de sus hijos) o el acceso a la reducción de jornada, ya que esto supondría menores ingresos económicos para sus casas confirma la problemática detectada por el equipo técnico sobre la conciliación familiar y laboral de las trabajadoras.

Por ello, la RML quiere tener en cuenta esta problemática de conciliación familiar que presentan sus trabajadoras e intervenir sobre ello, ya que uno de los objetivos del programa de inserción socio-laboral que llevan a cabo, es que estas mujeres alcancen una empleabilidad externa definitiva una vez finalizado el programa. Por tanto, se ven en la necesidad de abarcar esta problemática a tiempo y que no suponga un impedimento para el alcance de ese objetivo a futuro.

## **MARCO TEÓRICO**

Teniendo en consideración el perfil de población al que pertenece el grupo de trabajadoras de la RML. Se cree pertinente hacer una breve recogida de información de características propias del perfil como lo son: vulnerabilidad, desigualdad de género y social y monoparentalidad.

### **Concepto de vulnerabilidad**

El concepto de vulnerabilidad social es prácticamente nuevo y todavía se encuentra en situación de mejora, por lo que en la literatura consultada es muy probable encontrarse con una alta diversidad, pero sobretodo muchos estudios se enfocan en potenciales situaciones perjudiciales, como desastres naturales o situaciones de catástrofes (Longhurst, 1994).

Por otro lado, otra perspectiva aborda el concepto de la vulnerabilidad como un intento por entender cómo influyen los fenómenos socioeconómicos sobre las condiciones de vida de las personas (Chambers, 1989).

### **Desigualdad de género y desigualdad social**

Ya que la plantilla de trabajadoras de la fábrica de confección de la RML está compuesta en su totalidad, por mujeres, resulta imprescindible mencionar el término de desigualdad o discriminación a la mujer.

Para Martínez (2017), la desigualdad de género es “la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido, la más afectada al mayor número de personas y la más primaria, porque siempre se añade a las demás discriminaciones”.

La desigualdad social también afecta en la conciliación familiar, así como lo hace en muchos de los aspectos de la vida. Badinter (2011) apunta que “cuantos más títulos académicos tienen las mujeres, menos se encargan del trabajo doméstico y más aumenta su trabajo profesional, sin que por ello su compañero haga más cosas en casa”.

## **Monoparentalidad**

Para algunos autores, las mujeres no han alcanzado liberarse trabajo doméstico, por lo que éstas soportan largos horarios de trabajo fuera y dentro del hogar, asistiendo a lo que conocemos como doble jornada laboral.

Esta situación incrementa aún más para las mujeres que asumen la maternidad solas, ya que, la conciliación de la vida laboral y familiar presenta mayores dificultades que las familias donde hay dos progenitores, debido a que no se pueden compartir las responsabilidades familiares con alguien más.

Según datos del INE en 2020, casi 9 de cada 10 familias monoparentales (247,8, un 88,6%) está encabezada por mujeres, frente a un 45,4 (11,4%) de las encabezadas por hombres (Anexo D). Y, precisamente, en la plantilla de treinta mujeres en la fábrica de confección y costura de la RML, veinticuatro de ellas encabezan su familia monoparental, es decir el 80% de las destinatarias, encajan en este colectivo.

Por lo que su situación de vulnerabilidad se ve incrementada, tal como afirman Aguilar et al. (2009) en el “Diagnóstico sobre la exclusión social en Navarra”

“La monoparentalidad no necesariamente está unida ni a la precariedad ni a la exclusión social, consideramos que aquellos hogares encabezados en solitario por una mujer y aquellos encabezados por un hombre, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo poseen características diferenciadas. En los primeros destaca, no sólo el ámbito económico (menor estatus económico, peor situación laboral, menores posibilidades de ocio y esparcimiento...) sino también el ámbito ideológico (expectativas discriminatorias respecto a la paternidad por ejemplo o a la reputación sexual y afectiva de las madres monomarentales...).”

## **Conciliación**

Para hablar de conciliación, se toma de partida una problemática previa entre diferentes ámbitos; individual o personal, familiar y de trabajo y la problemática de compatibilizar o dificultad para ejercer una labor de manera que genere satisfacción en todos esos ámbitos

Kahn (1964) define la problemática del área laboral y familiar, como un conflicto del rol, donde las responsabilidades familiares y laborales no son compatibles entre sí en determinado momento. Entendiéndolo de esta forma, la necesidad de conciliar es resultado de ese conflicto de compatibilidad.

La RAE define la conciliación como “poner de acuerdo”, lograr compatibilidad. Desde este punto de vista, la conciliación supone poder desarrollar las responsabilidades de cada rol satisfactoriamente, sin que esto provoque problemas en el individuo.

Tal como lo plantea Sanz (2011), cuando se refiere a la conciliación laboral-familiar como una situación de problema de rol, en el que, tanto las responsabilidades familiares como las del trabajo no son compatibles entre sí. La inquietud por el conflicto de la conciliación se ha recogido en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE n. 71 de 23/3/2007), concretamente, en el artículo 44.1 menciona que "los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio" (Sanz, 2011).

Por otro lado, Heymann (2006) refiere que la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras supone una necesidad básica social. Diferentes estudios muestran que un gran número de personas activas ocupadas tienen problemas para compaginar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, e incluso mencionan el alto absentismo que produce en ocasiones la mala gestión de los problemas familiares.

## **Medidas de conciliación**

### **Gestión del tiempo y habilidades personales**

Para Debeljuh y Revuelta (2017) cuando se habla de conciliación laboral y familiar, se debe hacer énfasis en el tiempo y la energía que se ocupa en desempeñar el trabajo, a costa del tiempo y energía que se podría ocupar en casa y familia. Ante este dilema, una alternativa es buscar una solución desde la gestión del tiempo y las características de organización eficiente.

En relación a la gestión del tiempo y la existencia de habilidades personales que faciliten la conciliación laboral-familiar, Figueroa y Aravena (2015) hablan de no solo pensar en políticas públicas u organizacionales, sino también en las habilidades de afrontamiento individual de las que cada persona dispone y que pueden ocupar en relación a la conciliación.

En cuanto a las habilidades personales y de conocimiento sobre la gestión del tiempo que se precisa para la conciliación. Selva et. al., (2013) afirman en la Revista de Psicología del Deporte, que, si una persona es capaz de organizar y tiene buena gestión del tiempo, se adapta a diversas situaciones y conflictos y se entiende que tiene recursos personales, considerados como fortalezas personales que facilitan la conciliación en todos los ámbitos.

Estas medidas que adoptan las empresas familiarmente responsables favorecen al enriquecimiento de la misma. Por tanto, se beneficiará el bienestar psicológico de las personas trabajadoras, en relación a la prevención de la influencia de las responsabilidades laborales y familiares sobre el trabajo. Incluso para aquellas personas trabajadoras que no lleguen a hacer uso de las medidas de conciliación, solamente conocer que pertenecen a una organización familiarmente responsable, les hará percibir a la organización como solidaria con sus empleados, lo cual se materializa en la disminución o eliminación de comportamientos y actitudes que liberan posibles problemas (Siu et al., 2010).

El propósito de las medidas de conciliación en el ámbito laboral, según Flaquer (2000), es “lograr una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que hombres y mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares en las mejores condiciones posibles (para sí mismos y para las personas dependientes)”.

En cuanto a las medidas, el Instituto de la Mujer en España pone a disposición una relación de estadísticas relativas a la conciliación y buenas prácticas. Por lo que, teniendo en cuenta las características del trabajo desempeñado por las trabajadoras de la RML, se ha tomado en consideración unas medidas de conciliación acordes a la función que desempeñan.

A raíz de dicho análisis, el Instituto de la Mujer agrupa las 30 medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal en 4 grupos: (Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades - corresponsabilidad y conciliación, s. f.)

Una medida innovadora, según el Instituto de la Mujer, es la medida de Apagado de luces llevada a cabo por el BANCO SANTANDER, S.A. Significa un apagado general del alumbrado para sensibilizar a cerca de la finalización de la jornada de trabajo.

En relación a los beneficios sociales, el Instituto de la Mujer destaca la medida establecida por la empresa Jazztel, la cual consiste en unos descuentos especiales para las personas trabajadoras de Jazztel en una guardería próxima a la empresa y un servicio gratuito de ludoteca diaria. De igual forma, destaca la medida de la empresa LEASEPLAN SERVICIOS, S.A.U. la cual consiste en descuentos especiales en guardería cercana.

### **Trabajo a distancia**

En relación a las características del trabajo desempeñado por las trabajadoras de la RML. Se destaca la medida del trabajo a distancia o remoto.

La OIT (2011) lo define como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”. Sin embargo, la Recomendación 184 enfatiza que “es el trabajo que una persona, designada como trabajador, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello” (OIT, 1996)

### **Apoyo Social como medida de conciliación**

El apoyo social influye en el bienestar de la persona (Sánchez, 1998). A través de éste, existe una influencia sobre unos y otros que promueve el conocimiento y la mejora de habilidades individuales para afrontar situaciones, lo cual provoca la existencia de redes de apoyo y facilita el cambio de actitudes (Barrón, 1996).

En este caso, el hecho de formar parte de un grupo de mujeres, cuyas condiciones de vida son similares y afrontan dificultades similares, hace que la capacidad de superación y crecimiento personal y laboral incremente. A esto, añadido que hay una asociación (RML) que

moviliza todos sus recursos y esfuerzos en pro de insertar laboralmente a la usuaria, lo cual provoca un más alto grado de fortaleza y firmeza para las usuarias.

## **METODOLOGÍA**

Partiendo del modelo de intervención sobre el que se desarrolla el programa de la RML, el modelo de intervención humanista/existencialista y las medidas de conciliación consultadas en la literatura. Se plantea el siguiente programa de intervención y a continuación se exponen los objetivos previstos para ello.

### **Objetivo General:**

Promover la conciliación familiar en el grupo de madres jóvenes de la fábrica de confección del proyecto de inserción socio-laboral de la Asociación Red de Mujeres Líderes.

### **Objetivos Específicos:**

1. Dotar de habilidades en conciliación familiar (gestión del tiempo y habilidades personales)
2. Implantar medidas de conciliación laboral aptas para su contexto social y geográfico

### **Temporalización**

Se prevé que la duración de este programa sea de 4 meses (dejando 3 meses sin intervenir para posteriormente realizar la post-intervención) Por lo que, en total, el programa durará 7 meses. Desde septiembre de 2023 hasta marzo 2024. (ANEXO II Cronograma). Teniendo en cuenta, además, que el proyecto de inserción socio-laboral de la RML tiene una duración de 1 año.

### **Estudio y diagnóstico**

Tras recibir la solicitud de intervención por parte de la RML, se inicia manteniendo una reunión informativa y de presentación del equipo consultor junto con el equipo técnico de la RML, encargadas del área laboral y de RR.HH. del proyecto de inserción socio-laboral. Esta primera fase de recogida de información se completaría en una semana, distribuyendo las actividades en dos sesiones. La duración de ambas sesiones será de cuatro semanas.

Sesión I: en esta primera sesión se hará una primera toma de contacto con la plantilla. Es por ello que la primera parte de la sesión consistirá en una presentación de las personas que van a intervenir como profesionales, para que puedan explicar por qué están ahí y presentar,

además, los objetivos que se esperan alcanzar. Seguidamente, las personas trabajadoras podrán presentarse y plantear dudas si es que las tuvieran. Luego, se empleará la técnica ‘Survey Feedback’, aplicada a los objetivos planteados. Esta consiste en una herramienta utilizada para la intervención dirigida al crecimiento de la organización, cuyo objetivo es ser consciente de la calidad de servicio y encontrar soluciones, y será el equipo el que deba proponer estrategias de mejora (Gracia y Grau, 2013).

Esta sesión se llevará a cabo durante la primera semana, en un día y durará 1 hora y media.

Sesión II Según la información facilitada, se decide hacer un estudio de la situación actual de las empleadas, utilizando una técnica cuantitativa, el cuestionario de conflicto Familia-Trabajo C.T.F. de Carlson, Kacmar y Williams (2000), los cuales desarrollaron dicho cuestionario, el cual mide el nivel de conflictividad del trabajo influyendo en la familia y viceversa y obtiene el conflicto en los 3 niveles: en relación al tiempo, estrés y conflicto basado en el rol o actitud. (ANEXO II).

Teniendo en cuenta que ya existen unos resultados obtenidos tras las evaluaciones previas, como se ha explicado anteriormente, ya se hizo una medición previa en la que se obtuvieron resultados negativos en materia de conciliación familiar y laboral, lo cual se entiende como una medida distal (al ser una medición más distante en el tiempo en cuanto a la actual intervención). Sin embargo, también se llevará a cabo una segunda medición, la cual será proximal, ya que se da justo antes de llevar a cabo la intervención, para así, poder conocer la situación previa a la intervención propuesta. Por tanto, en esta fase se recogerán datos y se espera confirmar los resultados obtenidos con la primera evaluación realizada por el equipo técnico de la RML. Tras completar los cuestionarios, se comenzará a analizar los datos obtenidos. Para lo cual, se hará uso del programa estadístico SPSS. Para llevar a cabo este análisis se hará uso de la herramienta Power BI Premium. Con esta información se podrá llevar a cabo un diagnóstico de la situación anterior a la intervención de este programa.

Esta sesión se realizará en tres semanas. La primera se pasarán los cuestionarios y en las dos siguientes se hará el análisis de los mismos.

## Intervención (ANEXO V)

En este punto se realizarán las acciones pertinentes para alcanzar los objetivos planteados anteriormente. Esta fase de intervención durará 8 semanas.

### a. Establecer medidas de conciliación laboral.

Medidas de conciliación para mejorar la flexibilidad espacial y temporal:

- *Trabajo a distancia:* permitir que, al menos, un día a la semana, la trabajadora pueda desarrollar su labor fuera de la fábrica. En este caso, con prendas que se encuentren en la sección de remiendo o en la fase final que solo requiere de revisar manualmente la existencia de alguna imperfección o error. Proveyéndole de los materiales necesarios para ello, tales como; tijeras, telas, remaches, etc. Permitir, así, un trabajo básico, que no suponga el uso de máquinas ni elementos peligrosos, trabajo que se pueda desempeñar desde casa.

Esta medida se implantará desde el primer mes de nuestra intervención.

- *Flexibilidad horaria de entrada o salida:* permitir que la trabajadora, previo aviso y acuerdo con la empresa, entre 1 hora después y/o salga 1 hora antes durante el tiempo de entrada y salida de colegios, institutos... para facilitar el cuidado del/los menor/es a su cargo.

Esta medida se implantará desde el primer mes de nuestra intervención.

- *Turnos intensivos:* con relación al punto anterior, se plantea también acordar turnos intensivos, con el fin de cumplir con la jornada laboral y aprovechar los desplazamientos, evitando perjudicar a las trabajadoras en cuanto a su conciliación personal con turnos partidos

Esta medida se implantará desde el primer mes de nuestra intervención.

- *Medida de luces apagadas:* esta medida tiene como propósito no prolongar sin causa justificada la jornada laboral. Conocer la hora exacta de término de la jornada ayuda a que las personas trabajadoras puedan planificar de forma efectiva su tiempo, a fin de afrontar sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre. A las 18:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la fábrica, se apagan las luces y las máquinas, de forma que la plantilla debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado.

Se designará a una persona, la cual se encargará de comprobar que las personas trabajadoras abandonan su puesto de trabajo cuando finalice la jornada. Si se

detectara que alguna trabajadora permanece en su puesto, se revisarán las posibles causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, y se buscarán soluciones a este problema.

Esta medida se implantará desde el primer mes de nuestra intervención.

Medidas de conciliación para el desarrollo integral de las personas: tanto personal como profesional.

- Facilitar una formación a las trabajadoras en habilidades personales, tales como; habilidades comunicativas e inteligencia emocional. Y una formación específica sobre Gestión del Tiempo.

Esta formación constará de 2 sesiones de 2 horas cada una. Impartidas en el segundo mes de la intervención, impartiendo la formación 1 vez cada 15 días.

### **Post-intervención**

En esta última fase se comprobará que el programa desarrollado haya alcanzado los objetivos planteados. Para ello, se dejará pasar tres meses desde la intervención, y se volverá a recoger la misma información que en la primera fase, para comprobar los cambios surgidos o no a raíz de la intervención. Utilizando el mismo Cuestionario de Conflicto Trabajo – Familia (C.T.F.)

Tras completar los cuestionarios, se realizará un análisis, utilizando los mismos medios que en la primera fase. Por lo que, los datos obtenidos nos permitirán realizar una comparación de la situación previa y posterior a la intervención de este programa.

Esta sesión se realizará en tres semanas. La primera se pasarán los cuestionarios y en las dos siguientes se hará el análisis de los mismos.

(En el Anexo IV y V se detalla la temporalización de cada fase)

### **PRESUPUESTO**

Este programa se llevará a cabo dentro de las instalaciones de la fábrica de la RML, lo que hace que los gastos vinculados al mismo disminuyan significativamente. El cuestionario será en formato impreso. La fase de presentación, reuniones de equipo, entrevistas para pasar el cuestionario y sesiones de formación serán realizadas en horario laboral y dentro de las instalaciones de la fábrica de confección y costura de la RML. Solamente se necesitarán hojas

para tomar apuntes para la formación. Adicionalmente, se contratará durante 6 meses la licencia de Power BI Premium y también se contratará la licencia de SPSS.

Se prevé que la intervención planteada arroje una inversión económica de 6470,00€ desglosada de la siguiente manera:

<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Honorarios profesionales de este programa de conciliación	<b>Total: 1500,00€</b>
Material administrativo (fotocopias, dossier de formación de gestión del tiempo y dossier de formación en habilidades personales para cada una de las participantes de la formación)	10,00€/ persona. <b>Total 300,00€/mes x 6 meses</b> <b>Total: 1800,00€</b>
Licencia Power BI Premium y SPSS por 6 meses	100,00€/mes <b>Total: 600,00€</b>
Material proporcionado para trabajo a distancia tales como; tijeras, telas, remaches, etc. debido a la medida de trabajo a distancia	10€/persona <b>Total 300,00€/mes x 6 meses</b> <b>Total: 1800,00€</b>
1 hora de trabajo no desempeñado por la trabajadora debido a la medida de flexibilidad horaria de entrada o salida.	Las trabajadoras cobran 4,50€ la hora, según el SMI del 2023, por lo que para las 30 trabajadoras supondría <b>Total: 45,00€/mes x 6 meses</b> <b>Total: 270€</b>
Persona encargada de supervisar que se abandone el puesto de trabajo en cumplimiento de la medida de luces apagadas.	Un suplemento de 50,00€/mes por dicha responsabilidad. <b>50 x 6 meses de la intervención</b> <b>Total: 300,00€</b>
Formación en gestión del tiempo:	Personal formador 50,00€/hora. Formación total de 4 horas, total de <b>200,00€</b>
<b>Total</b>	<b>6470,00€</b>

Para ello se postulará a la convocatoria de subvención y Ayudas para la prevención de la discriminación múltiple convocada por el Instituto de la Mujer, según la Orden 40/2023, de 23 de febrero, de la Consejería de Igualdad y Portavoz, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para impulsar la igualdad de género, la prevención de la violencia machista y la no discriminación. [2023/1757].

Sobre todo, considerando dos de las tipologías:

- Ayudas para la prevención de la discriminación múltiple: hasta 18.000 euros.
- Ayudas para la reducción de brechas de género en el mercado laboral: hasta 12.000 euros.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Tras la aplicación de este programa se pretende alcanzar los objetivos planteados.

Por un lado, la formación en habilidades personales y en gestión del tiempo que faciliten la concientización sobre conciliación familiar y laboral, y promuevan la misma en las mujeres trabajadoras. Teniendo presente que la capacidad de organización, gestión del tiempo y adaptación a las diferentes situaciones y conflictos, son recursos considerados como fortalezas personales que favorecen la conciliación de todos los espacios, tal como lo afirma la Revista de Psicología del Deporte

Se espera, además, que la fábrica de confección de la RML se perciba como una organización familiarmente responsable y que, a su vez, favorezca al enriquecimiento de la misma

Por otro lado, se pretende que la implantación de medidas en materia de conciliación que se pondrán en práctica, desde el primer momento y desde la propia entidad, incida directamente en el bienestar personal y laboral de las trabajadoras, tal como lo indica Flaquer (2000)“lograr una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que hombres y mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares en las mejores condiciones posibles (para sí mismos y para las personas dependientes)”. Y que, además, provoque indirectamente, en las trabajadoras, la conciencia de conciliación y haga que todas sus acciones vayan dirigidas en esa dirección.

Finalmente, se busca conservar la filosofía de trabajo de la organización, sin perder de vista que se trata de un proyecto de inserción socio-laboral, cuyo objetivo es reducir o eliminar la condición de exclusión social en la que se encuentran estas mujeres. Por lo que teniendo en

cuenta el apoyo social que influye en el bienestar de la persona (Sánchez, 1998). Pues por medio de él, se transmiten conocimientos con el fin de mejorar las habilidades de los sujetos para afrontar problemas, se potencian lazos sociales y hace posible el cambio de actitudes (Barrón, 1996). En este caso, el hecho de formar parte de un grupo de mujeres, cuyas condiciones de vida son similares y afrontan dificultades similares, hace que la capacidad de superación y crecimiento personal y laboral incremente. A esto, añadido que hay una asociación (RML) que moviliza todos sus recursos y esfuerzos en pro de insertar laboralmente a la usuaria, lo cual provoca un más alto grado de fortaleza y firmeza para las usuarias. Por tanto, este programa de conciliación es una herramienta más que pone en marcha la Asociación en pro de brindar una intervención integral a las mujeres participantes.

## CONCLUSIONES FINALES

### **Competencias del máster a valorar:**

A continuación, se detallan las competencias exigidas en el Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos y la valoración y justificación personal, que, como estudiante, expongo:

**CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía,** puedo mencionar que el acercamiento a conceptos como tecnoestrés, burnout, engagement, etc. han provocado en mí una cultura organizacional que me permite tener una perspectiva más amplia en la profesión.

**CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.** Cabe decir que, gracias a los diferentes trabajos grupales requeridos para las asignaturas, he podido mejorar en habilidades relacionadas a la recogida de información, análisis de datos y demás acciones relacionadas con la investigación.

**CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.** Por mi profesión de carrera tengo mucho contacto y trato con las personas y abordo a las mismas desde una postura integral. Sin embargo, no lo he abordado desde los RR.HH. Gracias a este Máster he incrementado mi conocimiento, obteniendo formación en planes de carrera, gestión del desempeño, técnicas de RR. HH, entre otros más.

**CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.** Me parece primordial aplicar la Psicología Positiva en la labor que pueda llegar a desempeñar relacionada con gestión del Talento Humano o RR. HH, ya que siempre lo haré desde la posición del Trabajo Social, como es mi profesión. Y, por lo tanto, la Psicología Positiva me permite mantener esa mirada humanista y social.

**CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.** He comprendido que parte de la base de la salud laboral y organizacional proviene de tener una determinada y clara cultura organizacional, ya que esto facilitará el engagement en las personas trabajadoras, y a su vez, redundará en un clima laboral positivo

**CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.** Sobre todo, gracias a este TFM basado en la conciliación familiar y laboral he podido abordar la temática del ámbito personal y laboral más profundamente y entender el alto nivel de relación que existe entre ambos ámbitos. Lo cual, a su vez, se percibe en la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

**CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.** Trabajar sobre la prevención y promoción de la salud de los empleados me parece de vital importancia en el desempeño de los RR.HH. ya que se pone mucho más en valor a las personas trabajadoras, cuidando y previniendo posibles daños o perjuicios. Por lo que trabajar para empresas socialmente responsables me haría sentir mucho más cómoda y satisfecha

**CE8 -Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.** En cuanto a esta competencia, bajo mi punto de vista, el mayor aprendizaje se basa en el modelo HERO, ya que me ayudó a entender la relación entre la organización y la salud de las personas trabajadoras. Además, es grato conocer de primera mano los casos que se han desarrollado y tener la fortuna de escucharlos de parte de sus protagonistas.

**CE9 -Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.** Me parece de gran utilidad hacer

este autoanálisis sobre las competencias adquiridas y la evolución propia. Ya que incrementa el nivel de satisfacción y además permite concluir un ciclo académico y/o meta personal.

## ANÁLISIS DE LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO AL ÁMBITO LABORAL

A modo de conclusión, que este programa de intervención en materia de conciliación laboral y familiar resulte positivo para organizaciones y entidades que lo requieran, y en especial para las personas trabajadoras destinatarias de la intervención. Con el propósito de brindar una atención integral y completa para las personas destinatarias.

De manera individual, percibo un gran enriquecimiento en mi perfil profesional inicial (trabajadora social) ya que, los conocimientos adquiridos en este Máster; los términos, modelos, técnicas, conceptos, casos prácticos, etc. han hecho que mi perspectiva social sea mucho más completa, involucrando la visión empresarial y de organización. A título personal, siempre buscaré optar por el beneficio y el crecimiento del individuo, pero ahora soy mucho más consciente de que el área laboral/empresarial forma parte del conjunto que define al ser humano, y por tanto debe ser analizado, estudiado, objeto de intervención y evaluado como cualquier otra área (económica, familiar, académica, sanitaria, etc.). Y mas aun, teniendo en cuenta que el área laboral ocupa la mayor parte del tiempo de la vida de una persona.

Asignaturas como; coaching, Igualdad de oportunidades, Intervención Psicosocial, Psicología Positiva, Técnicas de RR. HH... han provocado en mí un gran interés e implicación en el Máster. Por otro lado, las Prácticas Externas, me permitieron poner en marcha todo lo aprendido y abrir una relación laboral con la Entidad en cuestión, por lo que el nivel de satisfacción es alto.

Finalmente, de cara al futuro, considero que mi perfil laboral es más atractivo y competitivo a la hora de buscar posicionamiento en el mundo laboral, ya que puedo aportar, desde el Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, conocimientos y habilidades en pro de la Salud laboral y ocupacional, la prevención de factores de riesgo y/o intervención en necesidades detectadas.

A continuación, se visualiza una tabla comparativa para comprobar la transferencia en el tiempo del aprendizaje obtenido gracias al Máster:

ESCALA			
1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada	Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

COMPETENCIA	Valoración (1-4) INICIO DEL MASTER	Valoración (1-4) FINAL DEL MASTER
<b>CE1 -Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía</b>	2	3
<b>CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</b>	2	3
<b>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos</b>	1	3
<b>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</b>	2	3
<b>CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.</b>	3	4
<b>CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.</b>	2	4
<b>CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.</b>	3	4
<b>CE8 -Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</b>	3	4
<b>CE9 -Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.</b>	2	4

## REFERENCIAS

- Aguilar, M., Corera, C., Lasheras, R., Laparra, M., Pérez, B., & Rodríguez, M. (2009). Diagnóstico sobre la exclusión social en Navarra.
- Badinter, E. (2011). La mujer y la madre. Un libro polémico sobre la maternidad como nueva forma de esclavitud. Madrid: La Esfera de los Libros.
- Barrón, A. (1996). Apoyo social. Aspectos teóricos y aplicaciones. Madrid: Siglo XXI.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Chambers, R. (1989). Editorial introduction: vulnerability, coping and policy.
- De España, G. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- Debeljuh P. y Revuelta M. (2017). *Hacia una Responsabilidad Compartida: Familia, empresa y sociedad*. Buenos Aires: Baur.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Garro, J. J. (2009). Modelos de intervención en Trabajo Social. Obtenido de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>.
- Gracia, E., & Grau, R. (2013). El survey feedback como estrategia de mejora continua.

<http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>

Heymann, J., 2006, *Forgotten Families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy*. New York: Oxford University Press.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades – CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.(s. f.)

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Jiménez Figueroa, A., & Aravena Vega, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123-135.

Kahn, R.L.; Wolfe, D.M.; Quinn, R.P. Snoek, J.D. y Rosenthal, R.A. (1964): *Occupational stress: studies in role conflict and ambiguity*. Wiley, New York.

Longhurst, R. (1994). Conceptual frameworks for linking relief and development. *ids bulletin*, 25(4), 17-23.

Martínez, F. R. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018. *Revista de derecho político*, (100), 125-171.

OIT. (2011). *Manual de Buenas prácticas en Teletrabajo*.

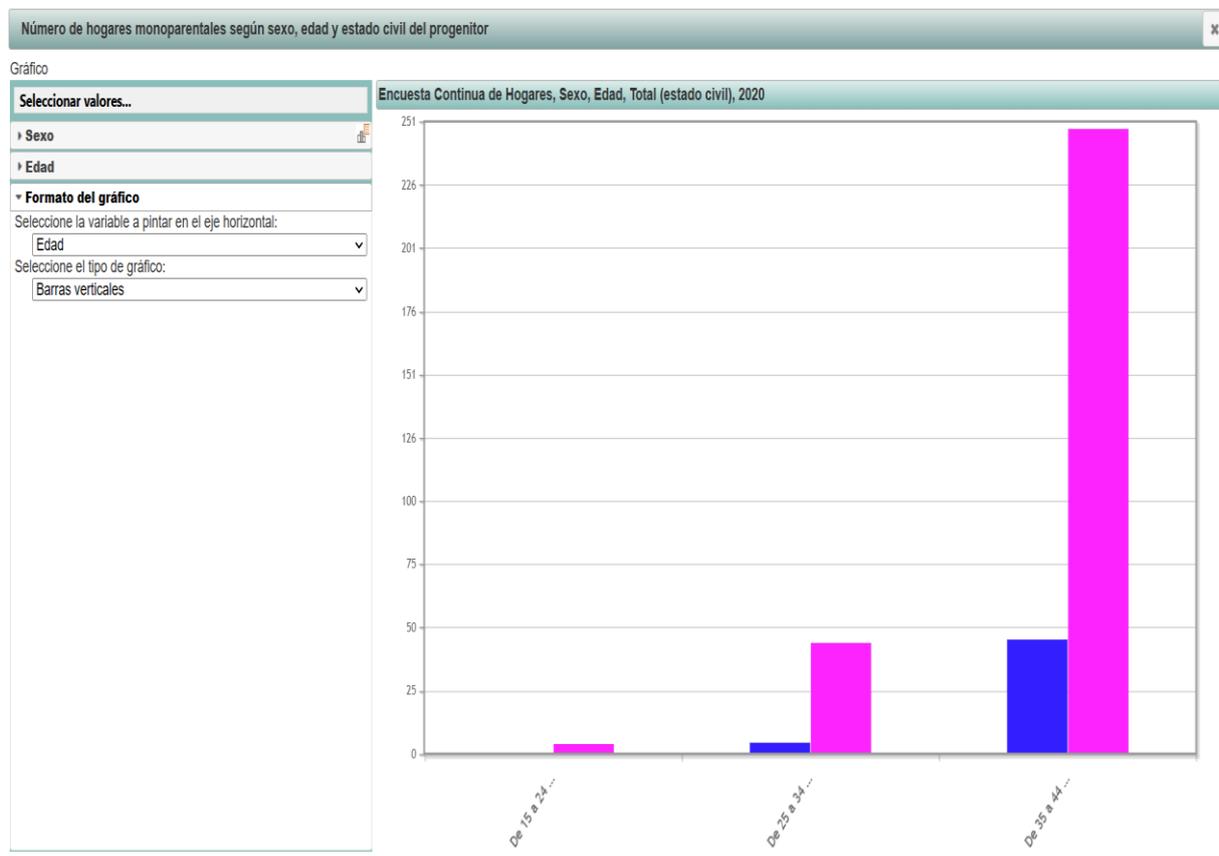
Sánchez, E. (1998). Apoyo social, integración social y salud mental. *Revista de Psicología Social*, 13(3), 537-544.

Sanz Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 115-126.

Selva Olid, C., Pallarès Parejo, S., & González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de psicología del deporte*, 22(1), 0069-76.

## ANEXOS

### Anexo I Estadística INE 2020. Familias Monoparentales



Precedida de [Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor \(ine.es\)](http://ine.es)

### Anexo II CUESTIONARIO CTF (CARLSON, KACMAR & WILLIAMS, 2000)

A continuación, se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar.

Por favor indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas (marque la opción de la escala más adecuada en su caso): 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre

		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a mis responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					

7	Cuando llego del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando lego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones del trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, taro mucho en concentrarme en mi trabajo					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver los problemas en casa					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser un buen padre/ madre – esposo/esposa					
16	La conducta que desarrollo en casa no parece ser eficiente en el trabajo					
17	La estrategia de conducta que utilizo en casa no es oportuna para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo					

**Anexo III Cronograma**

	<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>	<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>
<b>ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO</b>	X						
<b>INTERVENCIÓN</b>		X	X				
<b>FASE DE IMPLANTACIÓN SIN INTERVENCIÓN PROFESIONAL</b>				X	X	X	
<b>POST- INTERVENCIÓN</b>							X

**Anexo IV Temporalización**

<b>Temporalización</b>				
Nombre de Fase	Descripción	Tiempo	Número de sesiones	Desarrollo
Estudio y diagnóstico	<p>Reunión informativa y de presentación del equipo consultor junto con el equipo técnico de la RML</p> <p>Realización de Cuestionarios y posterior análisis de datos</p>	4 semanas	2 sesiones	<p>Sesión I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del equipo</li> <li>- Empleo de la técnica “Survey Feedback” para plantear estrategias de mejora</li> </ul>
				<p>Sesión II</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega de cuestionario de Conflicto Familia- Trabajo C.T.F. de Carlson, Kacmar y Williams (2000)</li> <li>- Revisión de resultados del cuestionario</li> </ul>
Intervención	Tareas necesarias para alcanzar los objetivos específicos.	8 semanas	Temporalización ANEXO IV	
Post-intervención	Se espera comprobar si la intervención realizada consigue alcanzar los resultados deseados	(después de 3 meses desde la fase de intervención)  3 semanas	1 sesión	<p>Sesión I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega de cuestionario de Conflicto Familia- Trabajo C.T.F. de Carlson, Kacmar y Williams (2000)</li> <li>- Revisión de resultados del cuestionario</li> </ul>

**Anexo V Temporalización de Intervención**

<b>INTERVENCIÓN</b>			
<b>Tipo de Medida</b>	<b>Nombre de la medida</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>
Medidas de conciliación para mejorar la flexibilidad espacial y temporal:	Trabajo a Distancia	Permitir que, al menos, un día a la semana, la trabajadora pueda desarrollar su labor fuera de las instalaciones de la fábrica	1er mes de intervención
	Flexibilidad horaria de entrada o salida	Permitir que la trabajadora, previo aviso y acuerdo con la empresa, entre y/o salga durante el tiempo de entrada y salida de colegios, institutos... para facilitar el cuidado del/los menor/es a su cargo.	1er mes de intervención.
	Turnos intensivos	Con el fin de cumplir con la jornada laboral y aprovechar los desplazamientos, evitando perjudicar a las trabajadoras en cuanto a su conciliación personal con turnos partidos	1er mes de intervención
	Medida de luces apagadas	A las 18:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la fábrica, se apagan las luces y las máquinas de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado.	1er mes de intervención
Medidas de conciliación para el desarrollo integral de las personas: tanto personal como profesional.	Formación en Habilidades personales y Gestión del Tiempo	Formación en: habilidades comunicativas e inteligencia emocional y Gestión del Tiempo	Esta formación constará de 2 sesiones de 2 horas cada una. Impartidas en el segundo mes de la intervención, impartiendo la formación 1 vez cada 15 días.