

## 1.- TÍTULO.

**Análisis comparativo entre la teoría y la realidad de las medidas de protección integral con mujeres víctimas de violencia de género.**

## 2.- CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL.



Santa Lucía de Tirajana – capital del municipio – está situada a 680 metros sobre el nivel del mar, dista a 51 km de la capital de la isla, Las Palmas de Gran Canaria. El municipio tiene una superficie de 61,55 km cuadrados, en forma de cuña geográfica, desde las cumbres centrales de la isla, en la Sepultura del Gigante, hasta la costa del Sureste de Gran Canaria (Pozo Izquierdo y Bahía de Formas).

Sus límites principales quedan definidos por el Norte a través del Barranco de Balos con el Municipio de Agüimes, por el Sur con el Barranco de Tirajana limitando con San Bartolomé de Tirajana y al Noreste con la cumbre de Tejeda.

Históricamente, el municipio siempre ha estado dividido en dos zonas bien diferenciadas: la zona interior, en donde se sitúa la capital de Santa Lucía y la zona de costa, en donde se despliegan los tres principales núcleos del municipio (Vecindario, Sardina del Sur y Doctoral).

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL.

ORGANIGRAMA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA.



ORGANIGRAMA DE ATENCIÓN SOCIO – EDUCATIVA.



ORGANIGRAMA DE LA CONCEJALÍA DE IGUALDAD.



### **3.1.- Directrices de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía:**

Las directrices actuales que guían a la Concejalía de Igualdad de Oportunidades para la Mujer se establecen en el III Plan de Igualdad para las Mujeres de Santa Lucía 2009-2012. Entre estas directrices encontramos los siguientes objetivos.

- ♦ Impulsar desde nuestro municipio programas que favorezcan la participación activa de las mujeres, en la vida económica y sociocultural y que promuevan las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- ♦ Establecer una coordinación y cooperación con cada una de las áreas municipales, así como con las diversas instituciones públicas y privadas que tengan relación o afecten a la mujer (servicios sociales, centros de educación, centro de salud, asociaciones, etc.)
- ♦ Realizar actividades de sensibilización, divulgación y formación a la sociedad, que contribuyan a un cambio de mentalidades y actividades en materia de igualdad de oportunidades.
- ♦ Proporcionar a la mujer una formación integral, que la dote de una mayor conciencia sobre sus posibilidades y sus derechos como ciudadanas.
- ♦ Sensibilizar al personal docente de los centros educativos para prevenir la violencia de género, potenciando en el ámbito educativo comportamientos igualitarios y solidarios.
- ♦ Conseguir el rechazo de la sociedad a la violencia contra las mujeres.

### **3.2.- Programas de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía:**

- Centro de Igualdad de la Concejalía del Ayuntamiento de Santa Lucía ofrece los siguientes servicios: asesoramiento jurídico, apoyo psicológico y atención social.
- Programa de Sensibilización y Prevención: su objetivo es sensibilizar a la población estudiantil contra la violencia de género.

- Casa de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género: es un recurso alojativo con capacidad para 14 mujeres y sus hijos, en el que reciben apoyo psicológico, social y educativo.

#### 4.- MARCO TEÓRICO.

##### **4.1.- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

El Título I de la Ley se centra en las **medidas de sensibilización, prevención y detección**, las cuales se desarrollan en el **ámbito educativo**, en el **ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación** y en el **ámbito sanitario**.

El Título II de la Ley desarrolla los **derechos de las mujeres víctimas de violencia de género**, tales como: en el Capítulo I, la **información a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita**. En el Capítulo II se detalla los **derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social** y en los Capítulos III y IV los **derechos de las funcionarias públicas y los derechos económicos** (ayudas sociales, acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores).

El Título III hace mención de la **Tutela Institucional**, el Título IV de la **Tutela Penal** y el Título V de la **Tutela Judicial** cuyo Capítulo I profundiza en la organización, competencia, recursos en materia penal y civil...de los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer**. El Capítulo II menciona las **normas procesales civiles**, el Capítulo III las **normas procesales penales**, el Capítulo IV sobre las **medidas judiciales de protección y seguridad de las víctimas** y el Capítulo V detalla las funciones y el nombramiento **del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer**.

#### **4.2.- Funciones del Director – Trabajador Social en una Casa de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia de Género:**

Las funciones **del Director – Trabajador Social** son las que se establecen en relación a la dirección de la casa de acogida y las propias en el ejercicio de su profesión:

- ♦ **Coordinar y dirigir** el trabajo de los distintos profesionales y usuarios que intervienen en la casa de acogida.
- ♦ **Responsabilizarse del mantenimiento, conservación e instalación de la casa** de acogida, así como el funcionamiento y compra del material necesario.
- ♦ **Proponer y planificar las actividades educativas, sociales, pedagógicas y técnicas** que se consideren oportunas.
- ♦ **Organizar y controlar la gestión funcional y económica** de la casa de acogida.
- ♦ **Elaborar la memoria anual.**
- ♦ **Resolver los casos de incumplimientos de las normas de régimen interno** tanto del equipo de trabajo como de las señoritas acogidas en la casa.

#### **4.3.- Funciones del Equipo de Trabajo de una Casa de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género:**

##### **4.3.1.- Psicólogo:**

Las funciones del psicólogo en la casa de acogida son:

- ♦ **Facilitar la expresión de emociones** referidos a su situación de maltrato.

- ♦ **Identificación de factores de riesgo** para concienciar a la mujer sobre la peligrosidad del caso.
- ♦ **Crear un plan personalizado** que propicie el aumento de la seguridad de la mujer y sus hijos mediante estrategias y recursos de protección y que le permita reflexionar sobre su situación de cara a una solución de problemas.
- ♦ **Desarrollo de estrategias de afrontamiento** que faciliten la toma de decisiones de la mujer.
- ♦ **Desarrollar habilidades y capacidades** de las mujeres para mejorar su bienestar y calidad de vida a nivel personal y familiar así como para establecer relaciones saludables con sus hijos.
- ♦ **Concienciar a la mujer de la importancia de establecer normas y hábitos** en sus hijos y límites en sus comportamientos con la finalidad de aportarles un entorno de seguridad y tranquilidad y contribuir a su desarrollo personal.
- ♦ **Concienciar y sensibilizar a la mujer para utilizar un modelo educativo** basado en la coeducación como medio para establecer estilos de relación personal basados en la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la violencia de género.
- ♦ **Valoración de casos.**
- ♦ **Coordinación con el resto de profesionales del equipo** para la elaboración y seguimiento los programas individuales de intervención.

#### 4.3.2.- Educadores:

Las funciones de los educadores familiares en la casa de acogida son:

- ♦ **Planificación y confección de los menús** correspondientes.
- ♦ **Apoyar a las mujeres** en su **proceso de recuperación**, facilitando su **reintegración social**.
- ♦ **Supervisar la convivencia cotidiana** orientándolas en cuanto respecto a la **higiene, la alimentación, cuidados y educación de los niños**.

- ♦ **Acompañarlas a realizar todas las gestiones que sean necesarias.** Aprovechar estos momentos como situaciones de aprendizaje, fomentando la autoestima y la autonomía personal.
- ♦ **Proponer y planificar actividades educativas, sociales, pedagógicas y técnicas** que se consideren necesarias realizar. Todo ello en coordinación permanente con el equipo de valoración.
- ♦ Aquellas otras que se deriven del propio funcionamiento de la casa de acogida.

## 5.- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL.

5.1.- CUESTIÓN DE ESTUDIO. El estudio consiste en investigar la similitud entre la teoría y la realidad en cuanto:

- a) **Medidas de protección integral contra la violencia de género.**
- b) **Funciones del Director – Trabajador Social y del Equipo de Trabajo en una Casa de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género.**
- c) **Satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo.**

5.2.- CONOCIMIENTOS ESPERADOS. La indagación de la realidad puede dar pie a las diferencias entre la teoría y la realidad sobre las medidas de protección integral contra la violencia de género y sobre las funciones que desempeña el Director – Trabajador Social y del Equipo de Trabajo en un recurso especializado (Casa de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género) y el grado de satisfacción en su puesto de trabajo.

## 5.3.- HIPÓTESIS.

- a) La teoría se corresponde con la realidad en la aplicación de las **Medidas de Protección Integral** contra la Violencia de Género.
- b) Las **funciones del Director – Trabajador Social y del Equipo de Trabajo** en un recurso especializado, es similar entre la **teoría y la realidad**.
- c) El **grado de satisfacción** de los **trabajadores** en su puesto de **trabajo**.

#### 5.4.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

##### A. Objetivos:

###### 1.- Objetivo General:

- Identificar las **similitudes y diferencias**, entre **la teoría y la realidad**, en la aplicación de las **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.
- Identificar las **similitudes y diferencias**, entre **la teoría y la realidad**, en relación a las funciones **del Director – Trabajador Social** y del **Equipo de Trabajo** en un **recurso especializado**.
- Valorar el **grado de satisfacción** de los **trabajadores** en su **puesto de trabajo**.

###### 2.- Objetivos Específicos:

- Analizar las **similitudes y diferencias** entre **la teoría y la realidad**, en la aplicación de las **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.
- Analizar las **similitudes y diferencias** entre **la teoría y la realidad**, en relación a las funciones y **del Director – Trabajador Social** y del **Equipo de Trabajo** en un **recurso especializado**.
- Analizar el **grado de satisfacción** de los **trabajadores** en su **puesto de trabajo**.

##### B. Universo del estudio: *En este punto toda la redacción del proyecto será en femenino debido a que el universo estudiado son todas mujeres.*

El Universo del presente estudio abarca a:

- **Las señoritas de la Casa Acogida** para mujeres víctimas de violencia de género compuesta por: 4 señoritas.
- **Las señoritas atendidas en el Centro de Igualdad** del Ayuntamiento de Santa Lucía: 20 señoritas.

- **El Equipo de Trabajadoras del Centro Igualdad** del Ayuntamiento de Santa Lucía compuesto por: dos Psicólogas, dos Maestras, una Abogada y la Administrativa.
- **El Equipo de Educadoras Familiares de la Casa de Acogida** para mujeres víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Santa Lucía compuesta por: una Diplomada en Educación Social y 4 Educadoras Infantiles.
- **El Equipo de Trabajadoras Sociales de la Red de Acogida** para mujeres víctimas de violencia de género del **Cabildo Insular de Gran Canaria** compuesta por: cuatro Trabajadoras Sociales.

### C. Métodos de recogida de datos:

En el estudio que se presenta se combina las metodologías cuantitativas y cualitativas. La primera permite describir y reconocer la realidad objeto de estudio, mientras que la segunda hace posible comprender el fenómeno estudiado. A continuación se presenta la relación de instrumentos, fuentes de información y técnicas utilizadas.

INSTRUMENTOS	FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS
<b>Experto en Intervención con Mujeres Víctimas de Violencia de Género.</b>	Educadora Familiar.	Análisis documental.
<b>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</b>	Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.	Análisis documental.
<b>Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la</b>	Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.	Análisis documental.

**Violencia de Género.**

**Protocolo de Actuación de la Casas de Acogida y Piso Tutelado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.** Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.

**Reglamento de Régimen Interno de la Casa de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia de Género de Huesca.** Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.

**Reglamento de Régimen Interno de la Casa de Acogida “Edimar” del Ayuntamiento de Santa Lucía.** Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.

<b>Guión de Encuesta.</b>	Señoras del:	Encuesta	Semi estructurada.
	♦ Centro Igualdad (20). ♦ Casa de Acogida (4).		
<b>Guión de Encuesta.</b>	Trabajadoras del:	Encuesta	Estructurada.
	♦ Centro de Igualdad (6) ♦ Casa de Acogida (5). ♦ Red de Acogida del Cabildo Insular de Gran Canaria (4).		

- **Análisis documental:**

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación.

Se trata de revisar la información que aborde aspectos de la realidad que se está investigando, la información recogida servirá tanto de apoyo como de contraste en el análisis de datos.

Con la técnica del análisis documental se pretende conocer las actuales medidas de protección integral contra la violencia de género y las funciones que desempeñan el Equipo Directivo y el Equipo de Trabajo de un recurso especializado para poder contrastarlo con la realidad.

La información se ha obtenido básicamente de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** y la **Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género de la Comunidad Autónoma de Canarias** que ha permitido conocer las medidas de protección que se aplican en la actualidad. A esta información se añade la lectura de diferentes **Reglamentos de Régimen Interno**, sobre las funciones del Equipo Directivo y del Equipo de Trabajo de una Casa de Acogida, extrayendo de los diferentes Reglamentos las funciones que se desarrollan.

Y por último la lectura del **Experto en Intervención con Mujeres Víctimas de Violencia de Género** cuya lectura ha permitido profundizar en la **problemática de la Violencia de Género, al concepto de Violencia de Género, teorías y modelos explicativos de los malos tratos, formas de violencia y delitos contra la libertad sexual de las mujeres, perfil y características del agresor y víctima, la planificación de la intervención social, las políticas de igualdad, la intervención con Mujeres Víctimas de Violencia de Género y los protocolos de actuación.**

- **Encuesta:**

Se trata de una técnica de investigación social que consiste en interrogar a la población investigada para obtener la información que interesa al investigador. Hay distintos tipos de encuestas:

- a) **El cuestionario simple escrito:** preguntas que recibe el interrogado y que ha de contestar por escrito.
- b) **La entrevista:** se trata de una serie de cuestiones que el investigador realiza al interrogado de forma oral, se plantea en forma de diálogo. Puede incluir también un cuestionario.

La encuesta es la herramienta fundamental de las investigaciones sociológicas y su finalidad es obtener una información sistemática y ordenada de la variable que nos interesa de la población que se investiga.

Para la investigación de este trabajo se ha utilizado dos encuestas:

- ♦ La primera encuesta en forma de **entrevista (encuesta semi estructurada)**, destinada a las señoras atendidas en la Casa de Acogida y en el Centro de Igualdad. La entrevista está estructurada en 5 apartados. El primer apartado se centra en la **Profesionalidad** a la hora de atender a las señoras, tanto en la Casa de Acogida como en el Centro de Igualdad, el segundo apartado se tiene en cuenta la **Cortesía en General**, en el que se valora aspectos tales como: *la facilidad para concertar cita con el personal y con la Coordinadora del recurso o con la Concejal de Igualdad*, en el tercer apartado se analiza el grado de **Fiabilidad**, es decir, *si hay personal suficiente para atender, el cumplimiento del personal a la hora de atender las demandas de las señoras o la comodidad en cuanto a las instalaciones del recurso*, un cuarto apartado denominado **Comunicación** y un último apartado definido como **Demandas por parte de las usuarias**, en este apartado se profundiza sobre las medidas de protección integral contra la violencia de género, *qué mejoraría de las medidas de protección y qué valoraría de las medidas de protección integral contra la violencia de género*. En los primeros cuatro apartados, las preguntas son cerradas pudiendo ser la respuesta: **sí, no o no sabe, no contesta** y en el último apartado, las preguntas son abiertas, para que las señoras puedan opinar. La entrevista recoge un total **17 preguntas**.

- ♦ La segunda encuesta en forma de **cuestionario (encuesta estructurada)**, destinada a las trabajadoras de la Red de Acogida, del Centro de Igualdad y la Casa de Acogida. Esta cuestionario está encabezado por una **Presentación** en el cual se explica los fines de la misma, el segundo apartado donde se encuentra las **Instrucciones de cumplimentación** y un tercer apartado donde se investiga el **nivel de estudio, permanencia en el puesto de trabajo y tipo de contrato** de la trabajadora investigada. A continuación se realizan **71 preguntas** y las respuestas se valoran del 1 al 5, cuyas equivalencias son las siguientes: **1 muy insatisfactorio, 2 bastante insatisfactorio, 3 algo satisfactorio, 4 bastante satisfactorio, 5 muy satisfactorio y \* no sabe, no contesta.**

#### D. Indicadores:

Los indicadores que se han utilizado en la entrevista a las señoras son:

- ♦ **Profesionalidad.**
- ♦ **Cortesía en General.**
- ♦ **Fiabilidad.**
- ♦ **Comunicación.**
- ♦ **Demandas por parte de las usuarias:** *Si cree que las medidas de protección integral contra la violencia de género son suficientes, qué mejoraría y qué valora de estas medidas,* destacando estos últimos ítems como lo más importante a la hora de verter los resultados de la investigación, respondiendo así al objetivo: ***“Identificar las similitudes y diferencias, entre la teoría y la realidad, en la aplicación de las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.***

El cuestionario entregado a cada trabajadora está compuesto por 71 ítems, éste responde a los otros dos objetivos planteados en esta investigación que son: ***“Identificar las similitudes y diferencias, entre la teoría y la realidad, en relación a las funciones del Director - Trabajador Social y del Equipo de Trabajo en un recurso especializado y el grado de satisfacción de los trabajadores en su puesto de***

**trabajo”.** Se analizarán, a la hora de trabajar con mujeres víctimas de violencia de género y desde el punto de vista como Directora - Trabajadora Social en una Casa de Acogida, los siguientes indicadores:

- ♦ La **correspondencia** de mis **funciones y tareas** al **puesto que desempeño**.
- ♦ El **nivel de información** que se da a **las trabajadoras** sobre los temas más importantes que **afectan a su puesto de trabajo**.
- ♦ El **nivel de respuesta de la Institución ante las necesidades materiales** que se me plantean **en mí puesto de trabajo**.
- ♦ Las **instrucciones y apoyo** de su Directora para desempeñar con éxito las responsabilidades que conllevan el trabajo del Equipo.
- ♦ El **ambiente y el compañerismo** entre las personas de mi centro.
- ♦ El **sistema de trabajo** que se realiza en el recurso en el que se encuentra.
- ♦ La **explicación, por parte de la Directora, de la razón de las decisiones** que afectan a mi trabajo.
- ♦ La **colaboración entre las compañeras del recurso por razones de trabajo**.
- ♦ La **atención y revisión periódica** que realiza la **Directora** con el Equipo de Trabajo **respecto a los seguimientos de las usuarias** de los recursos.
- ♦ Las **garantías de futuro y continuidad** que ofrece la institución.
- ♦ El **reconocimiento explícito de la Directora** a los éxitos el trabajo realizado.
- ♦ La **autonomía de la que dispone el Equipo de Trabajo** a la hora de emprender acciones en su puesto de trabajo.
- ♦ El **trabajo en equipo en mi ámbito de actuación**.
- ♦ El hecho de **pertenecer y ser partícipe en el recurso**.
- ♦ La **posibilidad** que le **ofrece su trabajo de utilizar mis conocimientos y capacidades para desarrollarse en él**.
- ♦ Las **vías con que cuenta la institución para que puedan oírse en los niveles superiores** las sugerencias y reclamaciones del personal.
- ♦ La **contribución de mi trabajo a la actividad, misión y objetivos de la institución**.
- ♦ Los **valores y políticas** de la Institución.

- ♦ Los **esfuerzos** que hace su **Institución** para no **anquilosarse**.
- ♦ La **importancia** que concede la Institución al funcionamiento de los órganos de representación de las personas trabajadoras (**sindicatos**).
- ♦ La **capacidad** de los **órganos de representación** para atender los intereses y reclamaciones de las personas trabajadoras.
- ♦ La **satisfacción con respecto al trabajo**.

#### 5.5.- RECOGIDA MATERIAL DE LOS DATOS.

##### - **Datos obtenidos de DOCUMENTOS:**

Después de plantear a la Concejal de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía el proyecto de investigación para el Trabajo de Fin de Grado en Trabajo Social, la misma mostró su disponibilidad y colaboración. Se acude al Fondo de Documentación del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía para la consulta de las Leyes de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Protocolos y Reglamentos de Régimen Internos de una Casa de Acogida.

##### - **Datos obtenidos de las ENCUESTAS:**

Primeramente se elabora la entrevista, para las señoritas de la Casa de Acogida y las que acuden al Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía y en segundo lugar se elabora el cuestionario, para las trabajadoras de la Casa de Acogida y Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía y de la Red de Acogida del Cabildo Insular de Gran Canaria.

En las entrevistas se contó con las 4 señoritas, que en la actualidad viven en la Casa de Acogida y para las demás señoritas entrevistadas fue necesario concertar un día de atención al público con la Abogada del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía. Después de realizar la consulta a la Abogada, las señoritas fueron entrevistadas por la investigadora de este proyecto. El mismo proceso se llevó a cabo con la Psicóloga del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía se concertó un día de atención al público y las señoritas fueron entrevistadas por la investigadora.

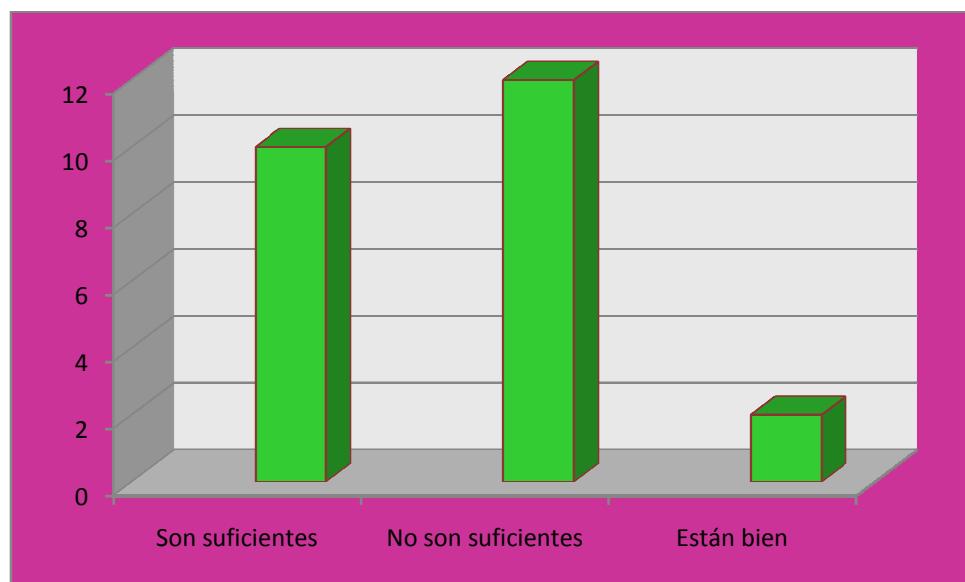
Para las Trabajadoras de la Casa de Acogida, en una de las reuniones semanales de Coordinación, se le facilitó un cuestionario a cada una, tuvieron un tiempo para la contestación y la entrega del cuestionario. El mismo proceso se llevó cabo en una de las reuniones trimestrales en el Cabildo Insular de Gran Canaria con las Trabajadoras Sociales de la Red de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

#### 5.6.- DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.

##### A) Muestra realizada a las Señoras de la Casa de Acogida y Centro de Igualdad:

Según la muestra realizada a las señoras, tanto de la Casa de Acogida como las que son atendidas en el Centro de Igualdad podemos observar, los siguientes resultados separándolos por ítems:

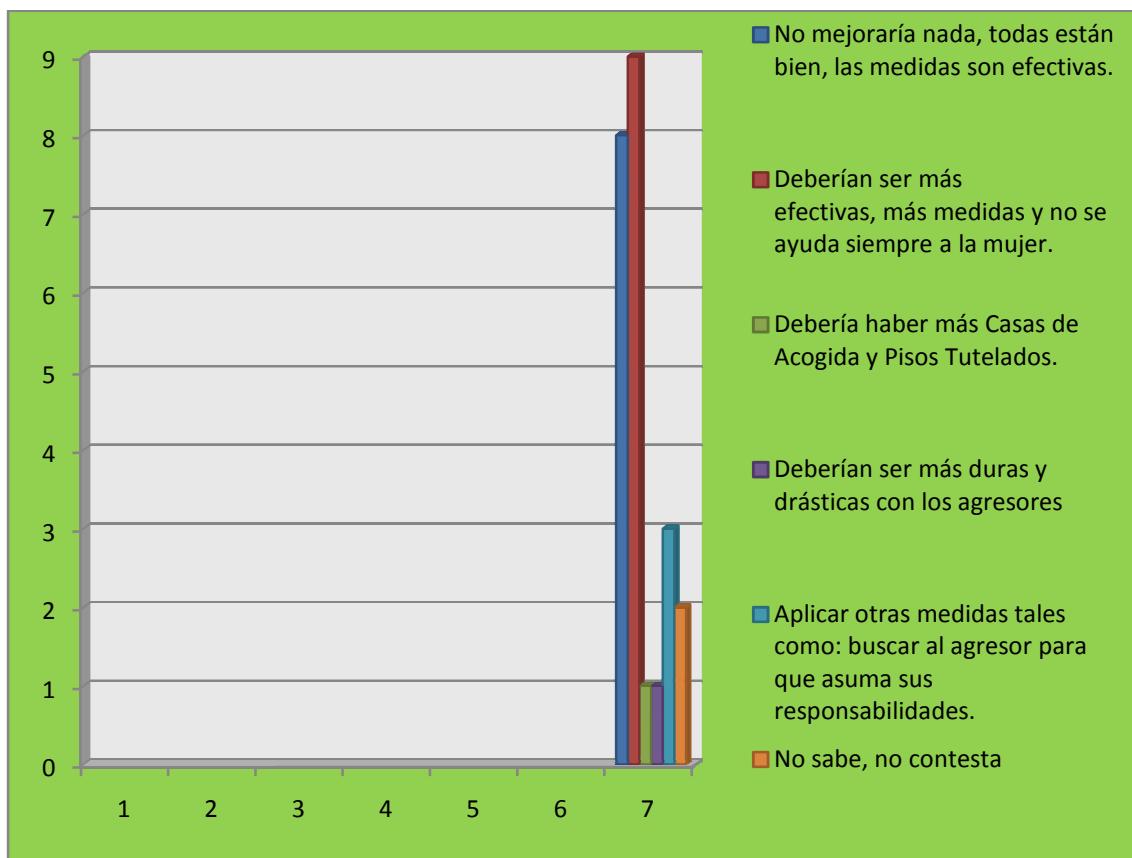
##### ÍTEM Nº 1: ¿Crees que las medidas de protección integral contra la violencia de género son suficientes?



El resultado nos demuestra que de las veinticuatro señoras entrevistadas, **doce** de ellas consideran que “**no son suficientes**”, seguida de **diez** de las mujeres entrevistadas que refieren que “**son suficientes**” y **dos** de las cuales consideran que “**están bien**”. De las veinticuatro señoras entrevistadas, **cuatro** pertenecen a la **Casa de Acogida** y son las que valoran, que las medidas de protección integral “**son**

suficientes". Esto es debido a que estas señoras, víctimas de violencia de género, están protegidas y están siendo atendidas ellas y sus hijos, por lo tanto lo valoran de manera positiva y ven el grado de efectividad de las medidas de protección integral contra la violencia de género.

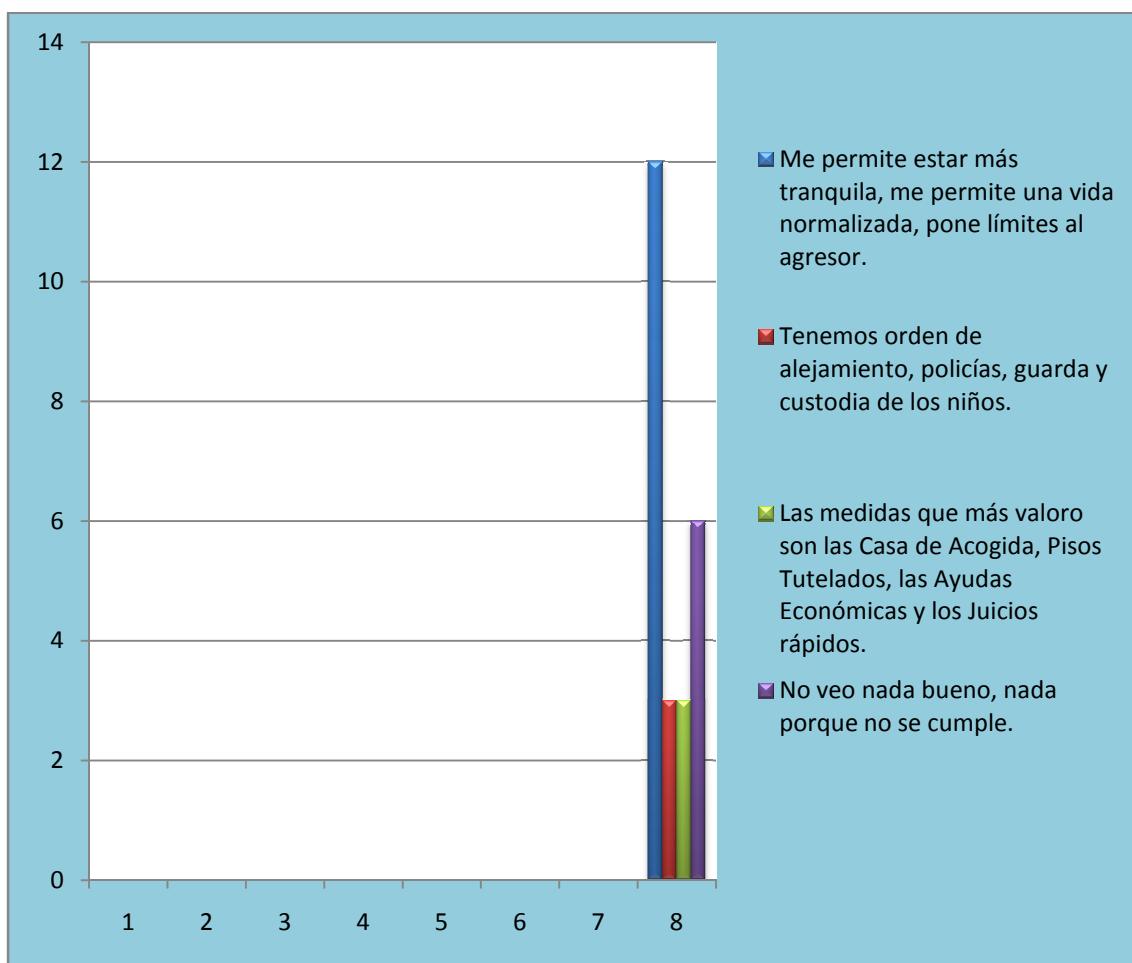
#### ÍTEM Nº 2: ¿Qué mejoraría de las actuales Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?



De las veinticuatro señoras entrevistadas, **nueve** de ellas refieren que “**deberían ser más efectivas, deberían haber más medidas y que no siempre ayudan a las mujeres**”. A estas nueve mujeres se unen **tres** mujeres más, que añaden “**aplicar otras medidas destinadas al agresor tales como: que asuman su responsabilidad, que estén en prisión, que lleven una pulsera para cuando se salten la orden de alejamiento...**”, se incrementa el número, con **una** señora más que refiere que “**debe haber más Casas de Acogida y Pisos Tutelados**” y **otra** de las señoras refiere que “**las medidas deben ser más duras y drásticas para los agresores**”, tan sólo **dos** de las

señoras refieren “**no sabe, no contesta**”. Las **ocho** restante refieren que “**las medidas están bien, todas están bien y son efectivas**”. Este ítem unido al ítem anterior, nos demuestra que las Medidas de Protección Integral son “**insuficientes, no son efectivas, deberían ser más duras, destinadas al agresor y no a la víctima**”.

#### ÍTEM Nº 3: ¿Qué valora de estas Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?



Cuando se les pregunta qué valoran de estas medidas, independientemente de que sean suficientes o no, de las veinticuatro señoras entrevistadas **doce** de ellas refieren “**sentirse tranquilas, les permite una vida más normalizada, pone límites al agresor, apoya a las mujeres que tienen problemas...**”, **tres** de las señoras destacan como positivo el “**tener una orden de alejamiento, un policía que les haga el seguimiento, el tener la guarda y custodia de sus hijos...**”, las otras **tres** señoras

destacan como muy positivo el que existan “**Casas de Acogidas, Pisos Tutelados, Ayudas Económicas y los Juicios Rápidos**” y finalmente de las veinticuatro señoras entrevistadas, **seis** refieren “**no ver nada bueno porque ninguna de estas medidas se cumplen**”.

**B) Muestra realizada a las Trabajadoras de la Casa de Acogida, Centro de Igualdad y Red de Acogida:**

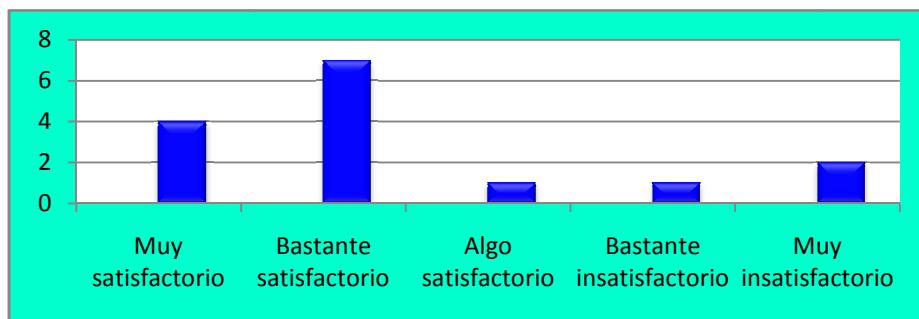
Según la muestra del estudio realizado a las trabajadoras de la Red de Acogida del Cabildo Insular de Gran Canaria, el Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía y la Casa de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género, podemos observar los siguientes resultados separándolos por ítems:

**ÍTEM Nº 1: Nivel de Estudio de las trabajadoras entrevistadas.**



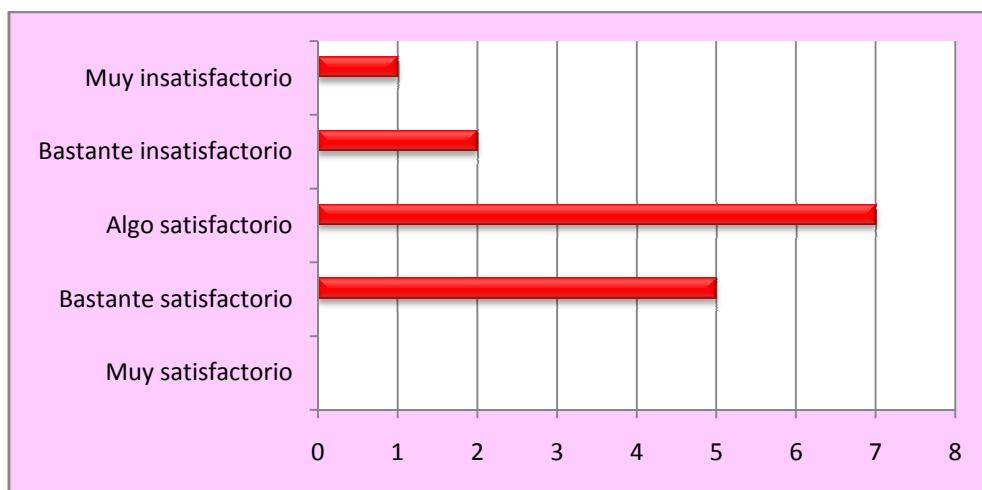
El nivel de estudios de las trabajadoras entrevistadas son: Una trabajadora con estudios en **Bachillerato**, cuatro trabajadoras con un **Módulo de Grado Superior**, cinco **Diplomadas** y cinco **Licenciadas**.

**ÍTEM Nº 2: Se corresponde mis funciones y tareas al puesto que desempeño.**



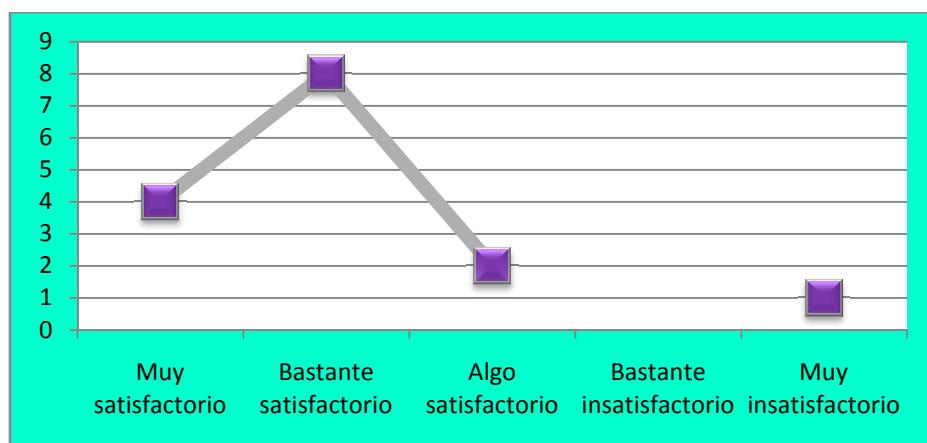
Cuando se le pregunta a las quince trabajadoras, si se corresponden sus funciones al puesto que desempeña: cuatro de las trabajadoras han respondido que “**muy satisfactorio**”, siete de las trabajadoras “**bastante satisfactorio**”, una trabajadora “**algo satisfactorio**” y finalmente dos de las trabajadoras “**muy insatisfactorio**”. El ítem que se ha analizado nos permite comprobar otro de los objetivos correspondientes en esta investigación y es “*Identificar las similitudes y diferencias, entre la teoría y la realidad, en relación a las funciones del Director - Trabajador Social y del Equipo de Trabajo en un recurso especializado*”, teniendo en cuenta en el Marco Teórico, las funciones que desempeña el Director - Trabajador Social, Psicólogo y Educadores, el grado de correspondencia es “**bastante satisfactorio**”.

**ÍTEM Nº 3: El nivel de información que se da a las trabajadoras sobre los temas más importantes que afectan a su puesto de trabajo.**



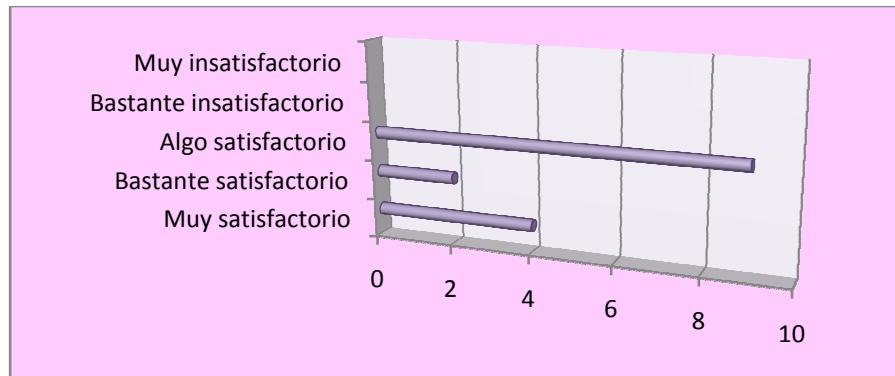
El ítem nº 3 refleja, como resultado más destacado, que de quince trabajadoras, siete hayan señalado que **los niveles de información que se les da y que afectan a su puesto de trabajo es “algo satisfactorio”**. Este hecho es preocupante ya que cuando se trabaja con mujeres víctimas de violencia de género es importante tener toda la información, tanto a nivel jurídico, psicológico y social. Sobre todo, porque la información es el instrumento básico, para una intervención adecuada con mujeres víctimas de violencia de género.

**ÍTEM Nº 4: El nivel de respuesta que tiene mi institución ante las necesidades materiales que se me plantean en mi puesto de trabajo (material fungible, material no fungible, instalaciones...)**



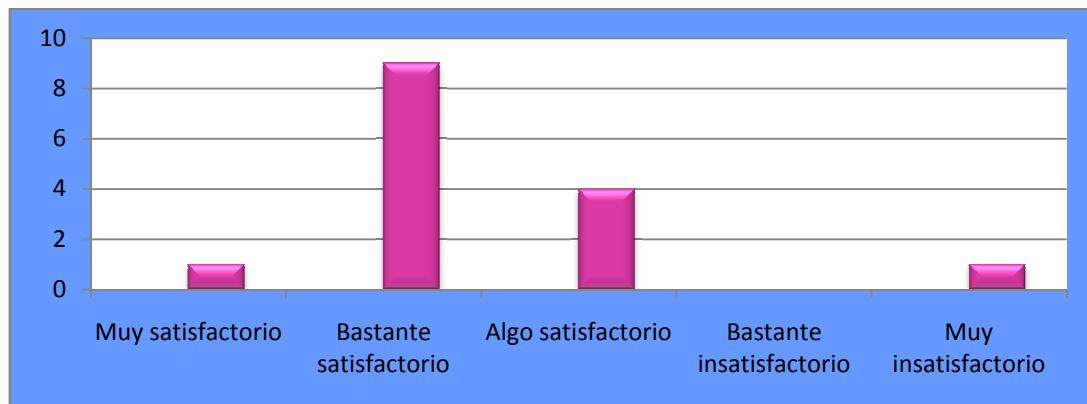
En cuanto al **nivel de respuesta que tiene la institución ante las necesidades materiales** el resultado de la encuesta señala que, ocho de las quince trabajadoras, lo consideran **“bastante satisfactorio”**, lo que indica que la institución se preocupa, de que los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género estén dotados del material necesario y de las instalaciones adecuadas.

**ÍTEM Nº 5: El ambiente y compañerismo entre las personas de su institución.**



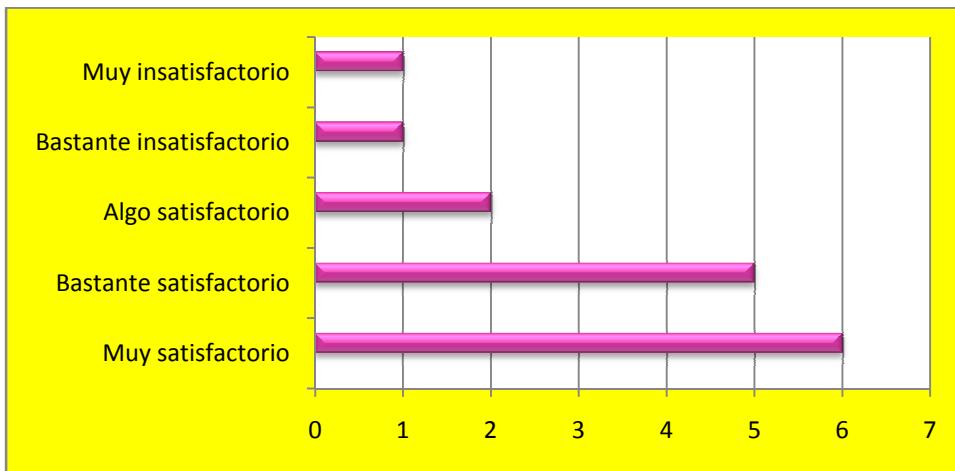
Con respecto a este ítem, llama la atención el resultado “**algo satisfactorio**”, el **buen ambiente de trabajo** debe ser uno de los factores fundamentales a la hora de trabajar en equipo. Lo que no permite el cuestionario es profundizar en las causas, lo que facilitaría el trabajo de liderazgo de la Directora/Trabajadora Social.

**ÍTEM Nº 6: El sistema de trabajo que se realiza en el recurso en el que se encuentra.**



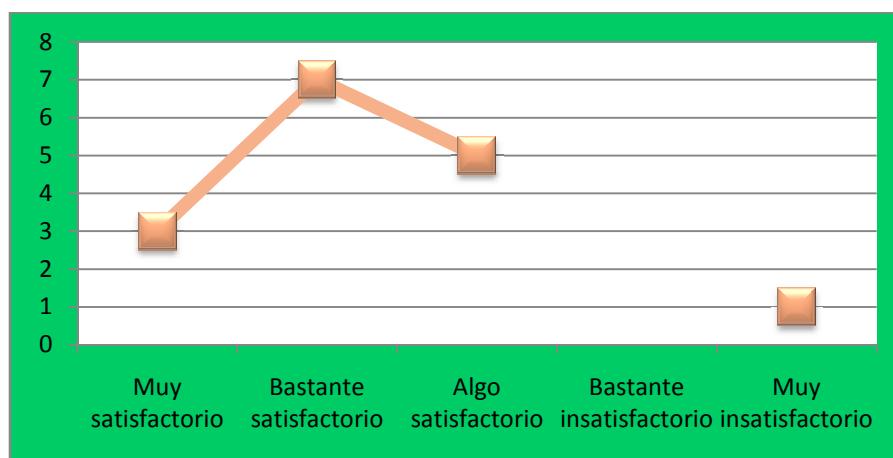
En cuanto al sistema de trabajo, de las quince trabajadoras, una trabajadora valora el sistema de trabajo de manera “**muy satisfactorio**”, nueve de las quince trabajadoras entrevistadas lo valoran “**bastante satisfactorio**”, cuatro de las trabajadoras como “**algo satisfactorio**” y sólo una de las trabajadoras “**muy insatisfactorio**”. Es importante tener en cuenta este aspecto, ya que la mayoría de las trabajadoras al valorar el sistema de trabajo como “**bastante satisfactorio**” repercute favorablemente, en la motivación de las trabajadoras y en la atención que ellas prestan a las mujeres víctimas de violencia de género.

**ÍTEM Nº 7: La explicación, por parte de su responsable, de la razón de las decisiones que afectan a mi trabajo.**



Los resultados de este ítem son positivos debido a que: de las quince trabajadoras, seis han valorado “muy satisfactorio” el que su responsable le explique la razón de sus decisiones que afecten a su trabajo, cinco de las quince trabajadoras lo valoran “bastante satisfactorio”, dos lo valoran “algo satisfactorio”, una de las trabajadoras “bastante insatisfactoria” y otra “muy insatisfactoria”. Este ítem nos permite valorar positivamente el grado de comunicación y relación que tienen las trabajadoras con sus responsables a la hora de realizar su trabajo y sobre todo sabiendo el por qué.

**ÍTEM Nº 8: La colaboración entre las compañeras del recurso por razones de trabajo.**



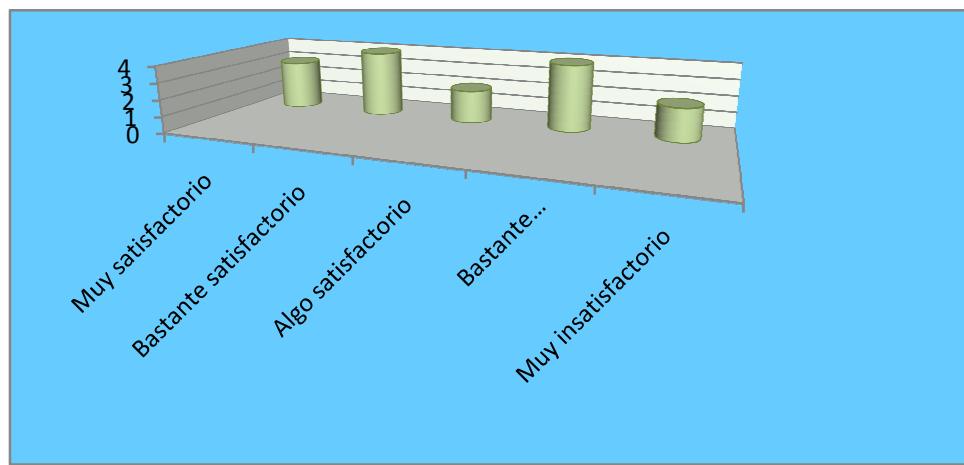
Con respecto a la colaboración entre las compañeras, la valoración es “bastante satisfactorio”: de las quince trabajadoras, tres valoran la colaboración de manera

“muy satisfactorio”, siete lo hacen de manera “bastante satisfactorio”, cinco valoran la colaboración “algo satisfactorio” y por último, una compañera lo ha valorado “muy insatisfactorio”.

Si analizamos los resultados de este ítem con los resultados del ítem número 5 vemos que se contradicen. Es decir, el ambiente de trabajo es valorado por la mayoría de las trabajadoras “algo satisfactorio” y en cambio la colaboración entre las compañeras por razones de trabajo es “bastante satisfactoria”.

Esto es debido a que, el buen ambiente de trabajo, contribuye a una mayor colaboración entre las compañeras por razones de trabajo, pero no es determinante, ya que el grado de afinidad sea mayor o menor, que pueda haber entre las compañeras, no puede condicionar la colaboración entre ellas por razones de trabajo, porque el último fin de su trabajo es la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

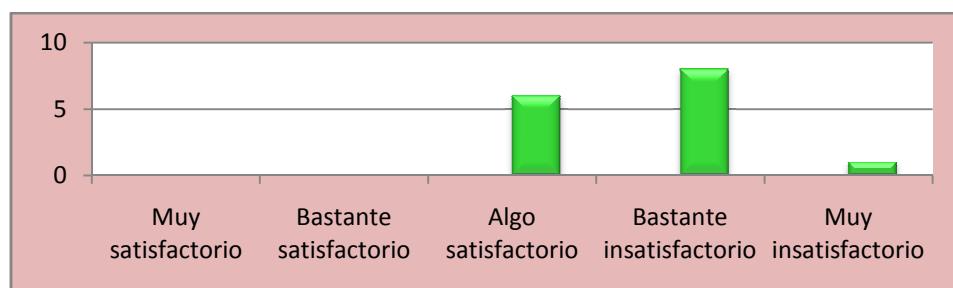
**ÍTEM Nº 9: La atención y revisión periódica que realiza su responsable, con ustedes respecto a los seguimientos de las usuarias en su recurso.**



Este ítem nos refleja el siguiente resultado: de las quince compañeras entrevistadas, tres refieren “muy satisfactorio”, cuatro lo valoran “bastante satisfactorio”, dos consideran que es “algo insatisfactorio”, cuatro de las compañeras lo valoran “bastante insatisfactorio” y otras dos “muy insatisfactorio”. En este ítem se refleja dos valoraciones diferentes con igual número de respuestas, de las 15 trabajadoras, cuatro refieren “bastante satisfactorio” y otras cuatro “bastante

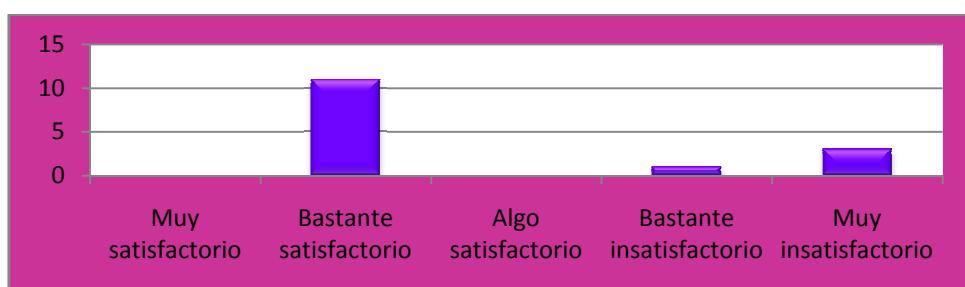
**insatisfactorio".** Este resultado se debe, al tipo de recurso en el que se encuentran las trabajadoras, los niveles de comunicación con sus superiores, el tipo de liderazgo que se desarrolla en el equipo, el número de trabajadores que existe en su institución y el lugar que ocupa en la Red de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

**ÍTEM Nº 10: Las garantías de futuro y continuidad que ofrece la institución.**



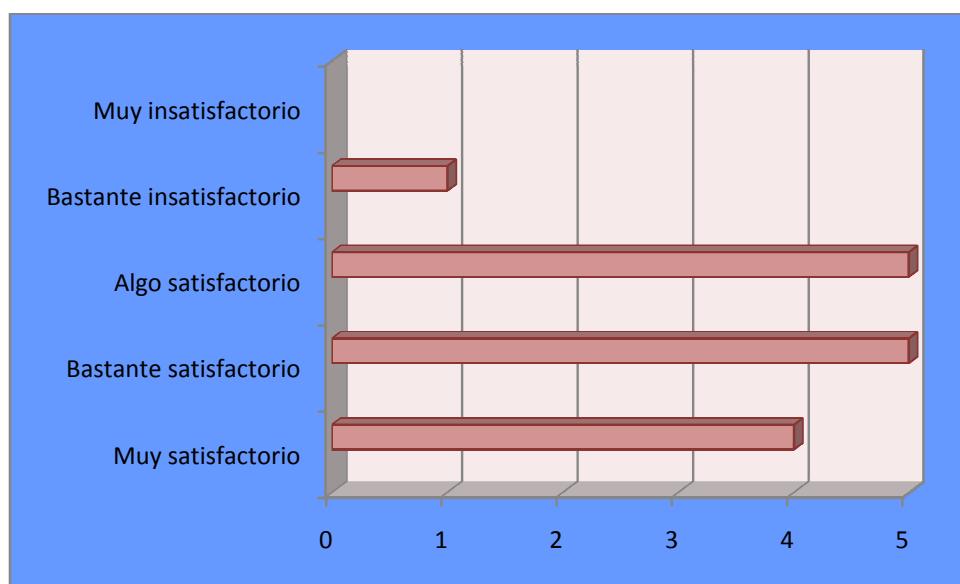
Este ítem refleja cuáles son las garantías de futuro y continuidad de la institución, es decir, de las quince trabajadoras entrevistadas, seis de ellas lo consideran “**algo satisfactorio**”, ocho de las trabajadoras entrevistadas lo valoran “**bastante insatisfactorio**” y una de ellas “**muy insatisfactorio**”. Este resultado, es un reflejo de la realidad que afecta al Estado de Bienestar Social, en el que prima los recortes sociales y la desaparición de recursos básicos para la atención a la población más desfavorecida. En la atención a mujeres víctimas de violencia de género ha habido un enorme retroceso en estos últimos años, por ejemplo: reducción del personal, cierre de recursos especializados, menor retribución, ampliación de la jornada laboral y unido a un mayor número de mujeres atendidas.

**ÍTEM Nº 11: El reconocimiento explícito de su responsable a los éxitos obtenidos por mi trabajo realizado.**



Este ítem nos refleja la **valoración positiva** por parte de las trabajadoras, en cuanto al **reconocimiento explícito de su responsable a los éxitos obtenidos**. De las quince trabajadoras, once refieren “**bastante satisfactorio**”, una trabajadora “**bastante insatisfactorio**” y tres de las trabajadoras “**muy insatisfactorio**”. Lo que significa que el trabajo que se realiza está reconocido por su responsable, motivando así a las trabajadoras en su puesto de trabajo y repercutiendo favorablemente en el trabajo directo con las mujeres víctimas de violencia de género.

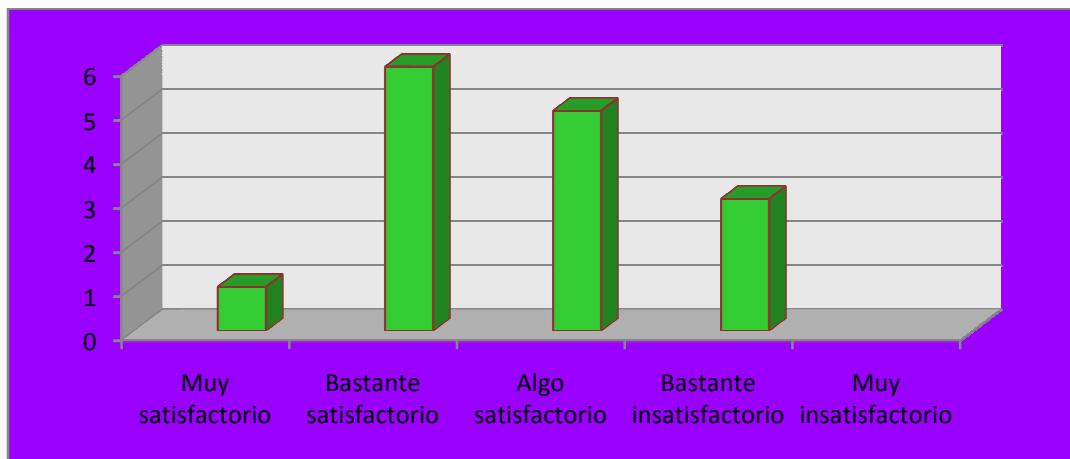
**ÍTEM Nº 12: La autonomía de que dispone a la hora de emprender acciones o responder a situaciones y/o problemas que pudieran surgir.**



Este ítem nos demuestra que **hay confianza por parte de los responsables en los equipos de trabajo**, debido a que las trabajadoras han valorado de manera **muy positiva, la autonomía de que dispone a la hora de emprender acciones o responder a situaciones y/o problemas que pudieran surgir**. El gráfico lo demuestra de la siguiente manera: de las quince trabajadoras, cuatro lo valoran de manera “**muy satisfactorio**”, cinco de las trabajadoras de manera “**bastante satisfactorio**”, otras cinco lo valoran “**algo satisfactorio**” y siendo sólo una de las trabajadoras, la que valora su grado de autonomía “**bastante insatisfactorio**”. Este grado de autonomía en los equipos de trabajo y en las trabajadoras permite que su labor sea más cercana al colectivo con el que trabaja, en dar respuestas más inmediatas y realistas. No tenemos

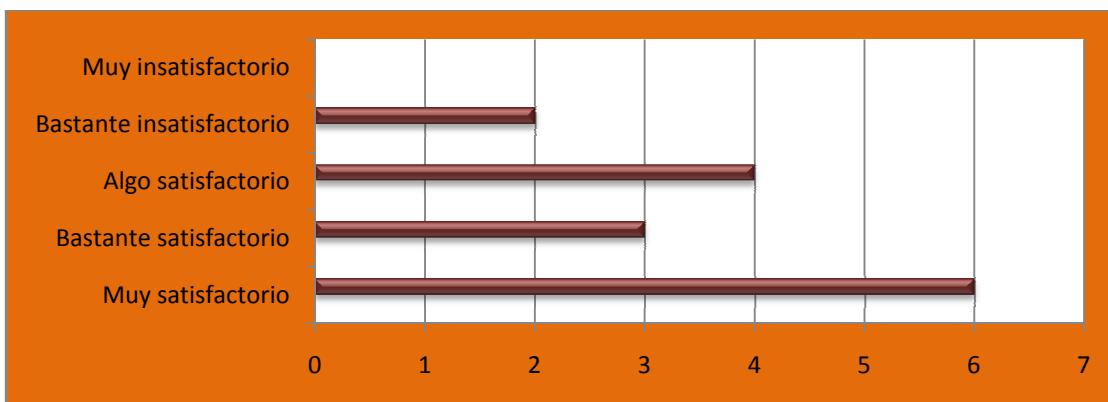
que olvidar que son las técnicas (Psicólogas, Trabajadoras Sociales, Abogadas, Maestras, Educadoras, Administrativas...) las que tienen el contacto directo con la población.

**ÍTEM Nº 13: El trabajo en equipo en mi ámbito de actuación.**



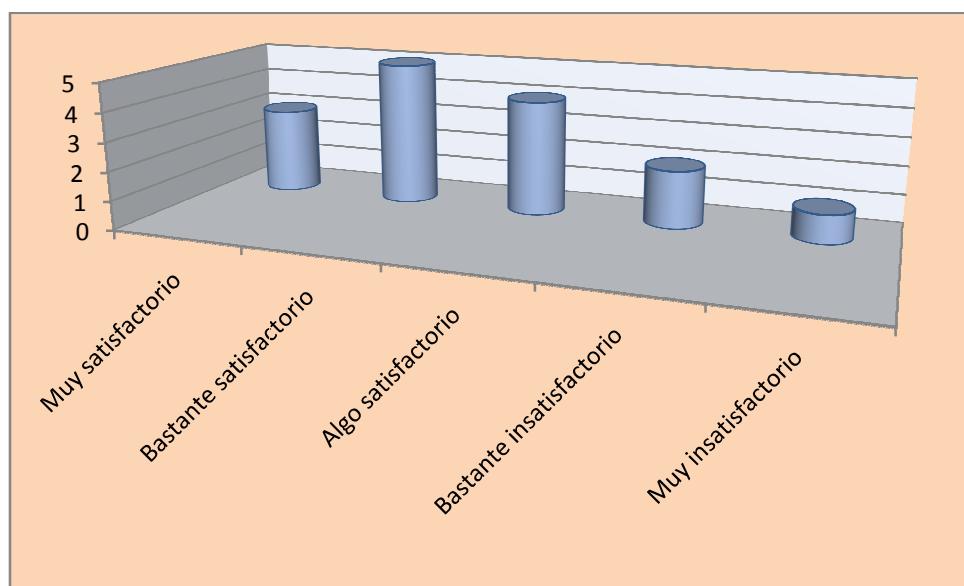
Con respecto al trabajo en equipo el resultado mayoritario es “**bastante satisfactorio**”. De las quince trabajadoras encuestadas, una de las trabajadoras lo califica de “**muy satisfactorio**”, seis de las trabajadoras consideran que el trabajo en equipo en su ámbito de actuación es “**bastante satisfactorio**”, seguidamente de cinco de las trabajadoras que lo valoran “**algo satisfactorio**” y por último tres de las trabajadoras que lo califican “**bastante insatisfactorio**”. **El trabajo en equipo, unido al ambiente y compañerismo y la colaboración entre las compañeras por razones de trabajos** son tres factores fundamentales para el buen funcionamiento de un recurso, ya sea comunitario o especializado, sobre todo cuando el trabajo que se realiza va a destinado a personas en situación de precariedad, no sólo económica, sino emocional y social.

**ÍTEM N° 14: El hecho de pertenecer y ser partícipe de su recurso.**



El **pertenecer y ser partícipe en su recurso** las trabajadoras en su **mayoría** lo valoran de manera “**muy satisfactorio**”. Lo que significa que esa pertenencia y participación en su recurso está unido al grado de autonomía que sus responsables depositan en ellas y el reconocimiento explícito de su responsable a los éxitos obtenidos por el trabajo realizado. De las quince trabajadoras, en total seis refieren pertenecer y ser partícipe de manera “**muy satisfactorio**”, tres de las trabajadoras de manera “**bastante satisfactorio**”, cuatro “**algo satisfactorio**” y dos de las compañeras viven de manera “**bastante insatisfactorio**” el pertenecer y ser partícipe en su recurso.

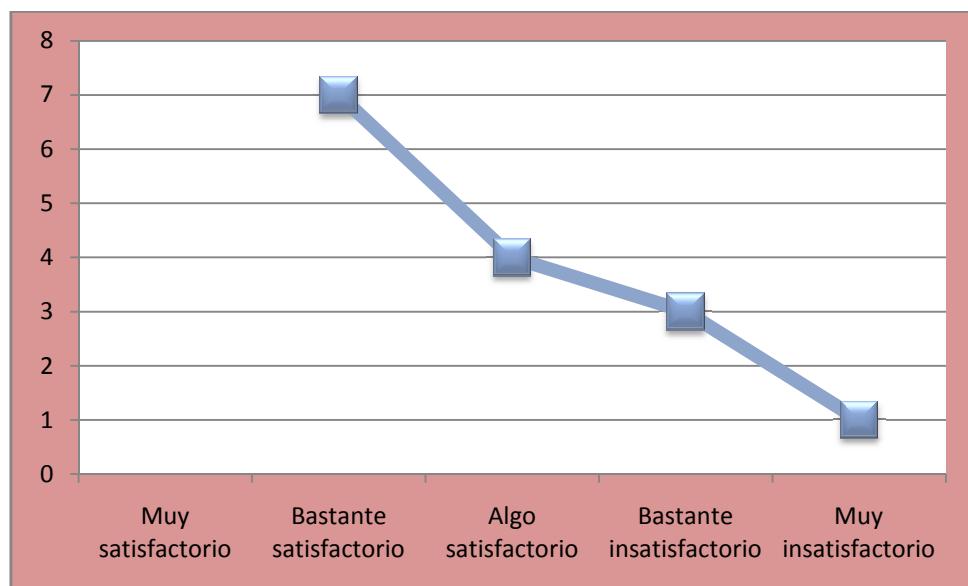
**ÍTEM N° 15: La posibilidad que le ofrece su trabajo de utilizar más conocimientos y capacidades para desarrollarme en él.**



Una vez más las trabajadoras valoran de manera **positiva, la posibilidad que le ofrece su trabajo de utilizar más conocimientos y capacidades para desarrollarse en él**. Tres, de las quince trabajadoras valoran la utilización de más conocimientos y capacidades, de manera “**muy satisfactorio**”, cinco lo hacen de manera “**bastante satisfactorio**”, cuatro de manera “**algo satisfactorio**”, dos lo valoran de manera “**bastante insatisfactorio**” y una de las trabajadoras lo valora “**muy insatisfactorio**”. Lo que significa que la gran mayoría de las trabajadoras encuestadas están en continuo reciclaje, el día a día les enseña cosas nuevas, sobre todo cuando se trabaja en un contexto de ámbito social, donde las necesidades de la población cambian con el paso del tiempo e incluso, en un colectivo tan específico como las mujeres víctimas de violencia de género, que si antes eran atendidas sólo por violencia de género, ahora se le añaden otros problemas de índole económico, psicológico e incluso mental.

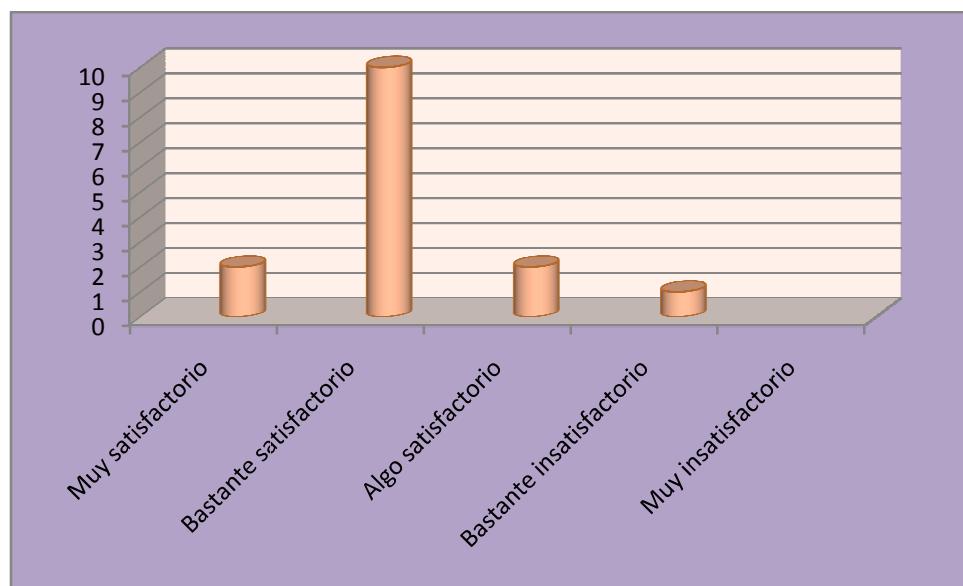
En la actualidad, en los recursos especializados, se está acogiendo a mujeres víctimas de violencia de género con trastornos mentales lo que supone un verdadero hándicap a la hora de intervenir por parte del equipo y a la hora de convivir con otras mujeres siendo necesario por parte del equipo utilizar más conocimientos y capacidades.

**ÍTEM Nº 16: Las vías con que cuenta la institución para que puedan oírse en los niveles superiores las sugerencias y reclamaciones del personal.**



Las vías con que cuenta la institución para que puedan oírse en los niveles superiores las sugerencias y reclamaciones del personal son valoradas por siete, de las quince trabajadoras, de manera “**bastante satisfactorio**”, cuatro de las trabajadoras consideran que las vías con las que cuenta la institución para que puedan oírse las sugerencias y reclamaciones son “**algo satisfactorio**”, tres consideran que son “**bastante insatisfactorio**” y sólo una de las compañeras “**muy insatisfactorio**”. El hecho de que se valore de manera positiva significa que los mandos intermedios están cumpliendo con su obligación en cuanto a valorar cualquier sugerencia que aporte el equipo y que las sugerencias lleguen al máximo responsable. Demuestra que el equipo está motivado, que se siente identificado con su recurso, que quiere avanzar como equipo y mejorar los servicios que prestan.

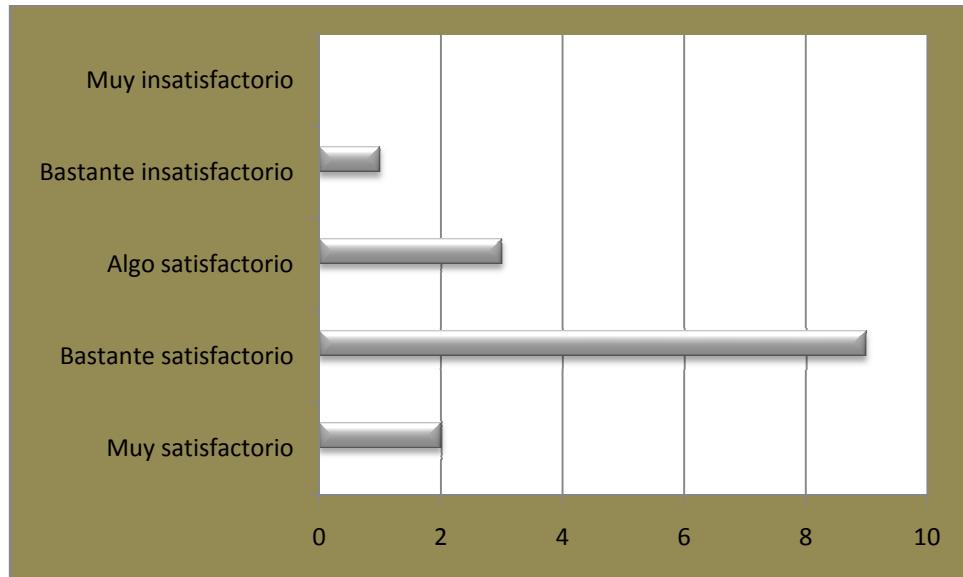
**ÍTEM Nº 17: La contribución de su trabajo a la actividad, misión y objetivos de la institución.**



De las quince trabajadoras encuestadas, diez valoran “**bastante satisfactorio**” la contribución mediante su trabajo a la actividad, misión y objetivos de la institución. Dos de las trabajadoras consideran su contribución “**muy satisfactorio**”, tres de las trabajadoras “**algo satisfactorio**” y sólo una de las trabajadoras considera su contribución “**bastante insatisfactorio**”. Como conclusión de este ítem las trabajadoras son conscientes de la importancia de su trabajo, saben la magnitud que

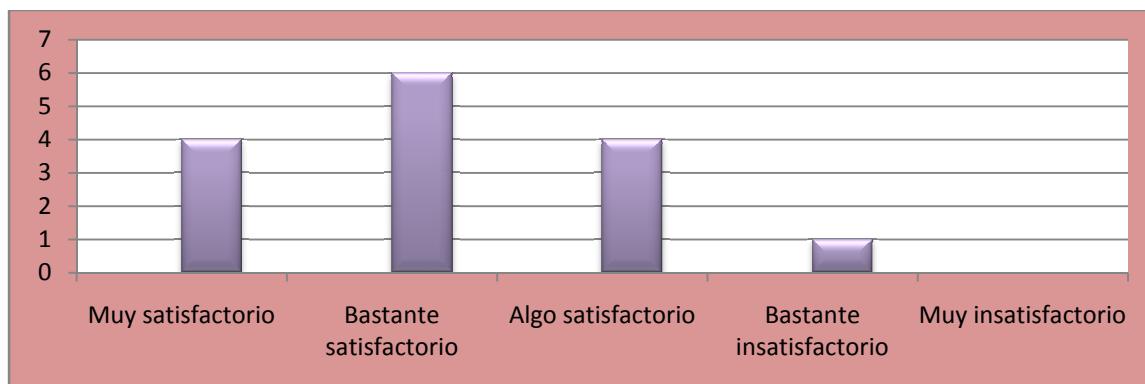
tiene su trabajo en la actividad, misión y objetivos de la institución y refieren que su trabajo diario es lo que da “cuerpo a la institución” y saben que su “mano de obra” es tan importante o más que la presencia política en la misma.

**ÍTEM Nº 18: Los valores y políticas de su institución.**



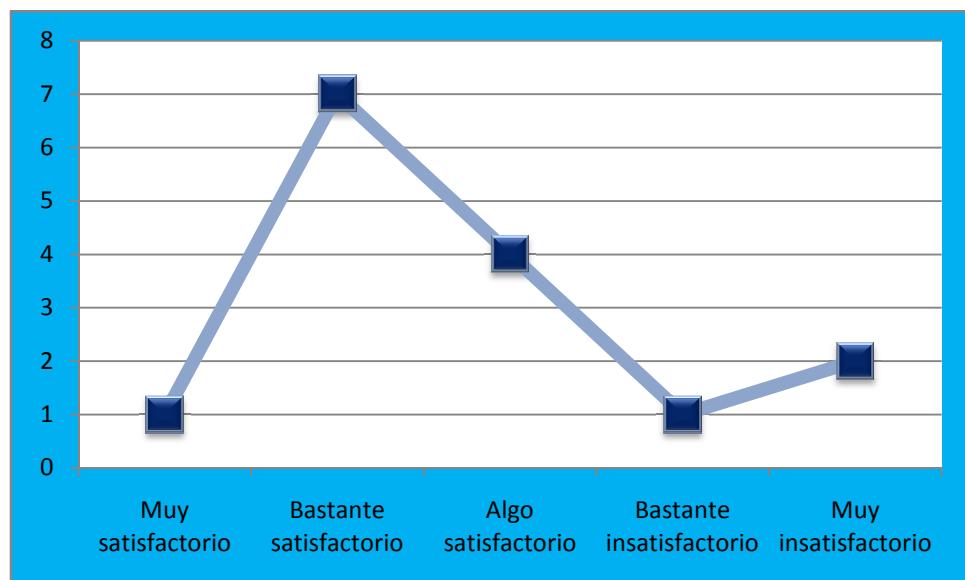
Nueve, de las quince trabajadoras encuestadas, consideran que los valores y políticas de su institución son **“bastante satisfactorio”**, dos de las trabajadoras califican los valores y políticas de su institución de manera **“muy satisfactorio”**, tres de las trabajadoras de manera **“algo satisfactorio”** y finalmente una de las trabajadoras de manera **“bastante insatisfactorio”**. Una vez más la motivación de las trabajadoras tiene que ir unida, a la colaboración entre ellas por razones de trabajo, su contribución a la actividad, misión y objetivos de la institución y principalmente con sentirse identificadas con los valores y políticas de su institución.

**ÍTEM N° 19: Los esfuerzos que hace su institución para no anquilosarse en el tiempo.**



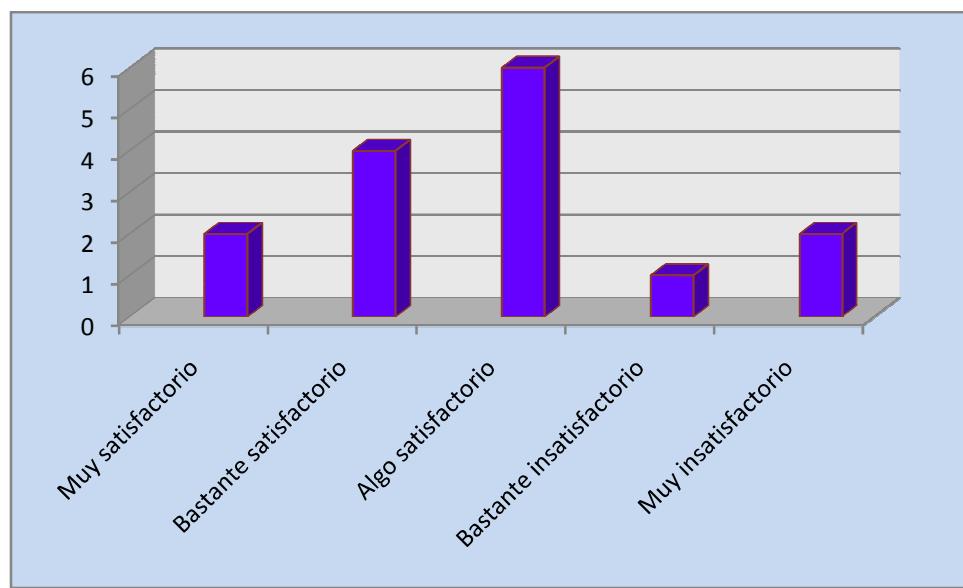
En cuanto a los esfuerzos que hace la institución para no anquilosarse en el tiempo, de las quince trabajadoras encuestadas, cuatro de las trabajadoras consideran “**muy satisfactorio**”, los esfuerzos realizados por la institución, seis de las trabajadoras lo valoran de manera “**bastante satisfactorio**”, cuatro de las trabajadoras “**algo satisfactorio**” y una de las trabajadoras “**bastante insatisfactorio**”. Una vez más existe una valoración positiva de las trabajadoras con respecto a su institución y a los esfuerzos por adaptarse a los cambios sociales.

**ÍTEM N° 20: La importancia que concede la institución al funcionamiento de los órganos de representación de las personas trabajadoras (sindicato).**



En cuanto a los órganos de representación, siete de las quince trabajadoras, opinan que, el grado de importancia que concede la institución a los órganos de presentación de los trabajadores es “**bastante satisfactorio**”. Una de las trabajadoras considera que es “**muy satisfactorio**”. “**Algo satisfactorio**” lo es para cuatro de las quince trabajadoras encuestadas, una de las trabajadoras considera que es “**bastante insatisfactorio**” y para dos de las trabajadoras encuestadas lo considera “**muy insatisfactorio**”. Finalmente se refleja que la mayoría de las trabajadoras valoran positivamente la importancia que la institución da a los órganos de representación de los trabajadores y que se puede unir al ítem nº 16 en el que se valora también positivamente **las vías para que puedan oírse las sugerencias y reclamaciones del personal en los estamentos superiores**.

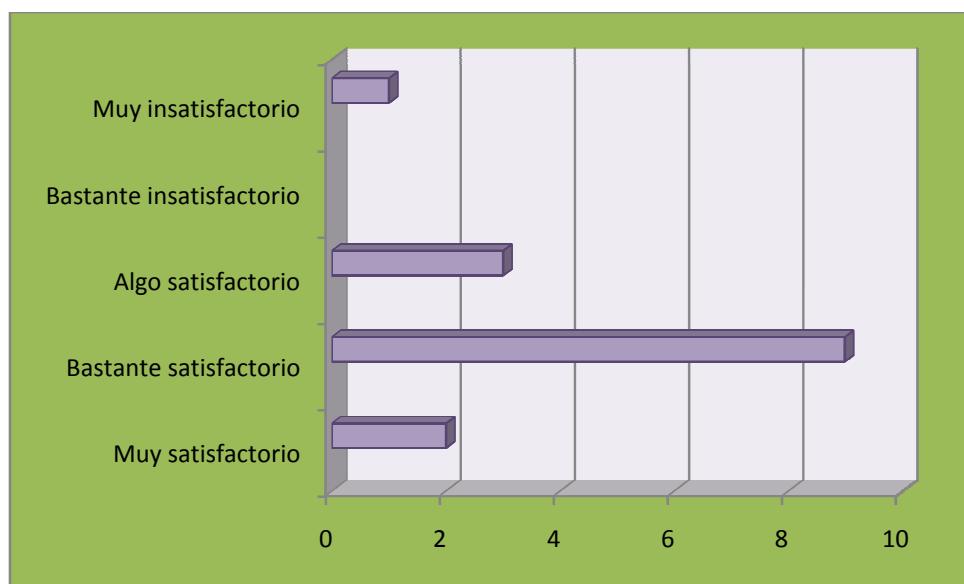
**ÍTEM Nº 21: La capacidad de los órganos de representación para atender los intereses y reclamaciones de las personas trabajadoras.**



De las quince trabajadoras encuestadas, su opinión con respecto a los órganos de representación, ya no es tan favorable. El ítem refleja que: seis de las trabajadoras entrevistadas consideran que sus intereses a la hora de ser atendidos por los órganos de representación es “**algo satisfactorio**”. Cuatro de las trabajadoras valoran que es “**bastante satisfactorio**”, “**muy satisfactorio**” lo considera dos de las trabajadoras, una de las trabajadoras lo califica de “**bastante insatisfactorio**” y por último dos de las

trabajadoras consideran que es “**muy insatisfactorio**”. La conclusión con respecto a este último ítem es que la valoración es más desfavorable cuando se trata de valorar a los órganos de representación a la hora de atender los intereses de las personas trabajadoras. Cuando se trata de la importancia de la institución a los órganos de participación, la valoración es más positiva, pero cuando se trata de “atender y resolver mis intereses”, esta valoración ya no lo es tanto. Una vez más, a través de este cuestionario, no podemos analizar las causas por las que esta valoración no es tan positiva.

**ÍTEM N° 22: El grado de satisfacción de las trabajadoras encuestadas con respecto a su puesto de trabajo.**



En cuanto al ítem relacionado con el grado de satisfacción, éste es “**bastante satisfactorio**”, de las quince trabajadoras encuestadas, nueve lo califican de esta manera. Si enumeramos los ítems menos valorados como son la falta de información, el ambiente y compañerismo en el trabajo siendo éstos “algo satisfactorio” y las garantías de futuro y continuidad de la institución, siendo este ítem “bastante insatisfactorio” se llega a la conclusión que quienes se dedican a trabajar en el ámbito social, le mueve más su parte vocacional, distinguiendo lo personal de lo laboral y unido a un futuro incierto.

## 6.- ANÁLISIS DE VIABILIDAD Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

### 6.1. ANÁLISIS DE VIABILIDAD.

- ♦ Es el primer estudio que se realiza en la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía, con respecto a las medidas de protección integral contra la violencia de género a través de la población atendida.
- ♦ Es el primer estudio que analiza la correspondencia de funciones entre la teoría y la realidad de las trabajadoras en los diferentes recursos.
- ♦ Es el primer estudio que analiza el grado de motivación de las trabajadoras.
- ♦ Es la primera vez que un estudio ha permitido conocer las propuestas de mejoras por parte de las mujeres que son atendidas en los recursos, en cuanto a las medidas de protección integral contra la violencia de género.
- ♦ Es la primera vez que un estudio nos permite conocer, cuál es el grado de motivación de las trabajadoras y en qué podemos mejorar los mandos intermedios o responsables de los recursos, para una mejor atención a las trabajadoras, ya que su nivel de motivación repercute en el trato a las mujeres víctimas de violencia de género.
- ♦ Está demostrado que la opinión de un servicio mejora directamente tan sólo por haber realizado la consulta.

### 6.2.- CONCLUSIONES.

- ♦ **Las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** “*no son suficientes, victimizan a la mujer y no pone límites al agresor*”.
- ♦ **Las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** deben ser “*más duras y drásticas contra el agresor, más eficaces y debe haber muchas más*” y por último “*debe haber más Casas de Acogida y Pisos Tutelados*”.
- ♦ **En cuanto a las actuales Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** permiten: “*sentirse tranquilas, les permite una vida más normalizada, pone límites al agresor, apoya a las mujeres que tienen problemas...*”, les permite además “*tener una orden de alejamiento, un policía que les haga el*

seguimiento, el tener la guarda y custodia de sus hijos...”. Y destacan como muy positivo la existencia de “Casas de Acogidas, Pisos Tutelados, Ayudas Económicas y los Juicios Rápidos”.

- ♦ **La correspondencia entre la teoría y la realidad en cuanto a las funciones que desempeña el Director – Trabajador Social y el Equipo de Educadores de una Casa de Acogida** es “bastante satisfactorio” siendo de la misma manera, para las trabajadoras del Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía y de la Red de Acogida del Cabildo Insular de Gran Canaria.
- ♦ En cuanto al nivel de información que se da a las trabajadoras sobre los temas más importantes que afectan a su puesto de trabajo el resultado es “algo satisfactorio” teniendo que mejorar los canales sabiendo que la información es importantísima a la hora de intervenir con mujeres víctimas de violencia de género.
- ♦ **El nivel de respuesta que tiene mi institución ante las necesidades materiales que se me plantean en mi puesto de trabajo** es “bastante satisfactorio”, habiendo una respuesta adecuada por parte de las instituciones en cuanto a la dotación de materiales.
- ♦ **El ambiente y compañerismo entre las personas de su institución** se valora como “algo satisfactorio”. Esta valoración debería preocupar a las responsables de los recursos, ya que un buen ambiente de trabajo y el compañerismo permite una mejor gestión de las funciones y tareas del equipo humano que se lidera.
- ♦ **El sistema de trabajo** es valorado como “bastante satisfactorio”, llegando a la conclusión que el sistema utilizado hasta ahora es el más acertado por los diferentes responsables de los recursos.
- ♦ **La explicación, por parte de su responsable, de la razón de las decisiones que afectan a mi trabajo** es “muy satisfactorio” llegando a la conclusión que esta habilidad directiva es acertada y que debe seguir utilizándose por los diferentes responsables de los recursos.

- ♦ La colaboración entre las compañeras del recurso por razones de trabajo es “bastante satisfactorio” y se concluye que indistintamente del ambiente y del compañerismo que pueda existir en el trabajo, la colaboración por razones de trabajo debe existir ya que es determinante para el trabajo con mujeres víctimas de violencia de género. Esto permite concluir de igual manera, que las trabajadoras distinguen perfectamente entre afinidad y su responsabilidad en el puesto de trabajo.
- ♦ La atención y revisión periódica que realiza su responsable, con ustedes respecto a los seguimientos de las usuarias en su recurso, el resultado es “muy satisfactorio” y “bastante satisfactorio”. Se concluye que, los responsables de los recursos están realizando un seguimiento adecuado de las usuarias del recurso.
- ♦ Las garantías de futuro y continuidad que ofrece la institución, el resultado final es “bastante insatisfactorio”. La conclusión es que, las trabajadoras están viviendo la realidad que afecta al Estado de Bienestar Social, en el que prima los recortes sociales y la desaparición de recursos básicos para la atención a la población más desfavorecida.
- ♦ El reconocimiento explícito de su responsable a los éxitos obtenidos por mi trabajo realizado se valora de manera “bastante satisfactoria” lo que significa que las trabajadoras se siente motivadas y que esta habilidad directiva se debe potenciar entre los responsables y mandos intermedios de los recursos.
- ♦ La autonomía de que dispone a la hora de emprender acciones o responder a situaciones y/o problemas que pudieran surgir demuestra que hay confianza por parte de las responsables en los equipos de trabajo, debido a que las trabajadoras han valorado de manera muy positiva, la autonomía de que dispone a la hora de emprender acciones o responder a situaciones y/o problemas que pudieran surgir.
- ♦ El trabajo en equipo en mi ámbito de actuación es valorado de “bastante satisfactorio” siendo uno de los elementos más motivadores y satisfactorios a la hora de realizar su trabajo con mujeres víctimas de violencia de género.

- ♦ **El pertenecer y ser partícipe en su recurso las trabajadoras** en su mayoría lo valoran de manera “*muy satisfactorio*”. Lo que significa que esa pertenencia y participación en su recurso está unido al grado de autonomía que sus responsables depositan en ellas y el reconocimiento explícito de su responsable a los éxitos obtenidos por el trabajo realizado.
- ♦ **La posibilidad que le ofrece su trabajo de utilizar más conocimientos y capacidades para desarrollarme en él.** La gran mayoría de las trabajadoras encuestadas lo han valorado de manera “*muy satisfactorio*”. Se concluye que las trabajadoras están en continuo reciclaje, el día a día les enseña cosas nuevas, sobre todo cuando se trabaja en un contexto de ámbito social, donde las necesidades de la población cambian con el paso del tiempo e incluso, en un colectivo tan específico como las mujeres víctimas de violencia de género, que si antes eran atendidas sólo por violencia de género, ahora se le añaden otros problemas de índole económico, psicológico e incluso mental.
- ♦ **Las vías con que cuenta la institución para que puedan oírse en los niveles superiores las sugerencias y reclamaciones del personal** se consideran “*bastante satisfactorio*”. El hecho de que se valore de manera positiva significa que, los mandos intermedios y los responsables de los recursos están cumpliendo con su obligación, en cuanto a valorar cualquier sugerencia que aporte el equipo. Demuestra que el equipo está motivado, que se siente identificado con su recurso, que quiere avanzar como equipo y mejorar los servicios que prestan.
- ♦ **La contribución de su trabajo a la actividad, misión y objetivos de la institución** el resultado ha sido “*bastante satisfactorio*” y como conclusión de este ítem, las trabajadoras son conscientes de la importancia de su trabajo, saben la magnitud que tiene su trabajo en la *actividad, misión y objetivos* de la institución y refieren que su trabajo diario es lo que da “*cuerpo a la institución*” y saben que su “*mano de obra*” es muy importante.
- ♦ **Los valores y políticas de su institución** una vez más el ítem ha sido valorado como “*bastante satisfactorio*” concluyendo que, las motivaciones de las

trabajadoras tienen que ir unida, a la colaboración entre ellas por razones de trabajo, su contribución a la actividad, misión y objetivos de la institución y principalmente con sentirse identificadas con los valores y políticas de su institución, a través de las vías con las que cuenta la institución para que puedan oírse sus sugerencias y reclamaciones.

- ♦ **Los esfuerzos que hace su institución para no anquilosarse en el tiempo** es valorado por parte de las trabajadoras, como “*bastante satisfactorio*”, con lo que demuestra una vez más, el grado de identificación que tienen las mismas, con los valores y políticas de la institución y el no anquilosamiento de la institución y son conscientes que la adaptación de la institución a los cambios sociales es debido en parte a las aportaciones de las trabajadoras, quienes conocen mejor que nadie la realidad social existente.
- ♦ **La importancia que concede la institución al funcionamiento de los órganos de representación de las personas trabajadoras (sindicato)** es valorado por las trabajadoras de manera “*bastante satisfactorio*”. Concluyendo que la institución valora los órganos de representación siendo para la misma un instrumento, no sólo de mejora para las condiciones laborales de las trabajadoras, sino también un instrumento que permite el avance y adaptación de la institución a los nuevos tiempos e impidiendo su no anquilosamiento.
- ♦ **La capacidad de los órganos de representación para atender los intereses y reclamaciones de las personas trabajadoras** es valorado por las trabajadoras de manera “*algo satisfactorio*”, con lo que se demuestra que los órganos de representación no atiende debidamente los intereses y reclamaciones de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo también es uno de los factores que motivan a las trabajadoras en su puesto de trabajo.
- ♦ **El grado de satisfacción de las trabajadoras encuestadas con respecto a su puesto de trabajo** es valorado “*bastante satisfactorio*”. La conclusión final del estudio es que a pesar del ambiente de trabajo, de no contar a veces con todos los medios necesarios y siendo conscientes del futuro incierto, la motivación

por parte de las trabajadoras es **bastante satisfactorio**, lo que demuestra que quienes trabajamos en el ámbito social y con población desfavorecida nos mueve la parte vocacional, esto unido a una actitud crítica de mejora en cuanto a las condiciones laborales, a los servicios prestados y una mejor atención a la población que acude a los recursos.

## 7.- PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS FUTURAS.

Las propuestas y alternativas futuras son:

- ♦ Dar a conocer el estudio entre los responsables políticos, mandos intermedios y responsables directos de los diferentes recursos, de cuál es el sentir de la población atendida con respecto a las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el grado motivación de las trabajadoras en los diferentes recursos. Para ello se entregará un ejemplar del estudio concertando cita previa con cada uno de los responsables.
- ♦ Publicar las conclusiones del estudio, en la Revista Canaria de Trabajo Social “Trazos Digital” como herramienta de conocimiento a los/as compañeros/as que trabajan en otras Áreas de Servicios Sociales y compañeros/as de otras disciplinas de las Ciencias Sociales. Elaborando el artículo y enviándolo al Comité de Dirección de la revista.
- ♦ Dar a conocer a la población el resultado del estudio, ya que han sido partícipes de ello, como agradecimiento a su colaboración y como retroalimentación, para una mejor atención en el recurso, mediante la asistencia a una charla que se realizará en el Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía.
- ♦ Dar a conocer a las trabajadoras el resultado del estudio, ya que han sido partícipes de ello, como agradecimiento a su colaboración y como retroalimentación para la mejora de su trabajo. Se realizará un encuentro con todas las compañeras y se expondrá en Power Point los resultados del estudio para un posterior debate y reflexión.

## 8.- DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN RAZÓN DE CADA UNA DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS.

Durante la realización de las actividades relacionadas con la contextualización territorial e institucional desde donde se enmarca el presente trabajo y la elaboración del marco teórico, he podido adquirir y reforzar las siguientes competencias: capacidad de análisis y síntesis, comunicación escrita, iniciativa, creatividad, espíritu crítico y educación en valores.

Al diseñar el proyecto de investigación social he podido adquirir, entre otras, las siguientes competencias y habilidades: centrar las ideas originales en algo que se pueda materializar; diseñar el proyecto en coherencia con los aspectos que hay que analizar, la decisión que se debe tomar e interpretación de la información recogida a través de diferentes técnicas e instrumentos de análisis.

A lo largo del proceso de la ejecución del proyecto, las competencias adquiridas han sido las siguientes: ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, analizar las características del contexto y sistematizar la información que proporciona el trabajo, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales e institucionales que deben ser respuesta a las situaciones de necesidad del colectivo al que se dirige, para el diseño y desarrollo de la intervención profesional.

El análisis de viabilidad y la concreción de conclusiones de la investigación, propuestas y alternativas futuras, han posibilitado crear y gestionar conocimiento a partir de la experiencia laboral.

La exposición del Trabajo de Fin de Grado propicia la adquisición de habilidades para comunicar los hallazgos de manera efectiva utilizando recursos adecuados a la audiencia y al objeto de comunicación.

Todas las actividades realizadas han servido para desarrollar el perfil para el ejercicio profesional al que da acceso la titulación, así como para adquirir habilidades

de iniciación a la investigación; también para integrar los conocimientos aprendidos hasta el momento para dar una respuesta fundamentada y ajustada a las necesidades de la organización y personas destinatarias.

#### 9.- VALORACIÓN GLOBAL DEL TRABAJO REALIZADO.

Durante toda la investigación se ha pretendido realizar un trabajo con rigor, fiabilidad, profesionalidad y sistematización.

Me ha ofrecido la oportunidad de ser consciente de las habilidades, conocimientos y recursos que poseo y también de los que necesito afianzar o adquirir para avanzar en futuras tareas de investigación. Igualmente he podido apreciar que el proceso de investigación no es directo, previsible ni lineal.

Investigar en el lugar de trabajo me ha supuesto facilidad de acceso, conocimiento desde dentro y tener la posibilidad de profundizar más en menos tiempo y tener una visión mucho más global del contexto en el que desarrollo mi trabajo.

He podido prestar una especial atención a los valores, opiniones, significados y explicaciones alternativas y he estado alerta ante posibles sesgos y distorsiones.

Este trabajo me ha permitido ver la investigación como lo que es, un proceso social con sus propias convenciones variables y prácticas cambiantes.

Ha sido una oportunidad abordar el estudio comparativo entre la teoría y la realidad de las Medidas de Protección Integral con Mujeres Víctimas de Violencia de Género, más allá de la práctica profesional ejercida con este colectivo, porque la dinámica de trabajo habitual, al ser intensa, no ofrece posibilidades de indagaciones y estudios en la realidad que se interviene.

*“Hay algo peor que la muerte, peor que el sufrimiento... Y es cuando uno pierde el amor propio. Hay algo que duele, hiere y quema de tal manera que ni siquiera la muerte puede extinguirlo: y es cuando una persona, o dos, hieren ese amor propio sin el cual ya no podemos vivir una vida digna. Simple vanidad dirás... Sin embargo, esa dignidad es el contenido más profundo de la vida humana”. Sandor Marai.*

## 10.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### A. Documentos profesionales.

- **ALBERDI, INÉS,** (2005). «Cómo reconocer y cómo erradicar la violencia contra las mujeres». Fundación la Caixa.
- **GIL RUIZ, J.M.** (2007). Los diferentes rostros de la violencia de género: Ensayo jurídico a la luz de la Ley Integral y la Ley de Igualdad. Madrid. Dykinson.
- **INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER,** (2006). Guía de orientaciones y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Interreg III B «Violeta».
- **LORENTE ACOSTA, M.** (2001). Mi marido me pega lo normal. Agresión a la Mujer. Barcelona. Crítica.
- **OSBORNE, R.** (2009). Apuntes sobre la violencia de género. Barcelona. Bellaterra.
- **VICTORIA A. FERRER Y ESPERANZA BOSCH FIOL**, «El papel del movimiento feminista en la consideración de la violencia contra las mujeres: el caso de España». Publicado en Revista de Estudios Feministas Labrys. Nº 10.
- **VILLAVICENCIO P, SEBASTIÁN J.,** (1999). Violencia doméstica: su impacto en la salud física y mental de las mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid.

### B.- Documentos legislativos.

- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual. BOE número 296 de 12/12/1995.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la L.O. 8/2000, de 20 de diciembre y por la L.O. 14/2003, de 20 de noviembre.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE núm. 313 de 29/12/2004.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 de 23/03/2007.
- Protocolo de Actuación de la Casa de Acogida y Piso Tutelado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.
- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. BOE núm. 290 de 05/12/2006.
- Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. BOE núm. 165 de 09/07/2008.
- Reglamento de Régimen Interno de la Casa de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia de Género de Huesca.
- Reglamento de Régimen Interno de la Casa de Acogida “Edimar” del Ayuntamiento de Santa Lucía.

#### C.- Fuentes electrónicas.

- **AMNISTÍA INTERNACIONAL.**  
[www.web.amnesty.org/actforwomen](http://www.web.amnesty.org/actforwomen)
- **ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES.**  
[www.violacion.org](http://www.violacion.org)
- **ASOCIACIÓN DE ASISTENCIA A MUJERES VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES.**  
[www.amuvi.info](http://www.amuvi.info)
- **ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS.**  
[www.mujeresjuristasthemis.org](http://www.mujeresjuristasthemis.org)
- **CENTRO REINA SOFÍA PARA EL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA.**  
[www.centroreinasofia.es](http://www.centroreinasofia.es)
- **COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS MALOS TRATOS.**  
[www.malostratos.org](http://www.malostratos.org)

■ CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.

Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género

[www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

■ CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

Guardia Civil

[www.guardiacivil.org/mujer](http://www.guardiacivil.org/mujer)

Cuerpo Nacional de Policía

[www.policia.es](http://www.policia.es)

■ DELEGACION DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)

■ FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES SEPARADAS Y DIVORCIADAS.

[www.separadasydivorciadas.org](http://www.separadasydivorciadas.org)

■ FUNDACIÓN MUJERES.

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

■ GOBIERNO DE CANARIAS.

[www.gobiernodecanarias.org](http://www.gobiernodecanarias.org)

Organización judicial en Canarias (partidos judiciales)

[www.gobiernodecanarias.org/dgjusticia](http://www.gobiernodecanarias.org/dgjusticia)

Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito doméstico del

Servicio Canario de Salud

[www.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs](http://www.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs)

■ HOMBRES POR LA IGUALDAD.

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

■ INFORME SOBRE LA ATENCIÓN A NIÑOS Y NIÑAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

<http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/25/Informe%20Estatal.pdf>

<http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/157/Manual%20Atencion%20Cstellano%20final.pdf>

■ INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER.

[www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

■ **INSTITUTO DE LA MUJER.**

[www.inmujer.migualdad.es/mujer](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer)

Organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas

[www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/localizacion](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/localizacion)

■ **MINISTERIO DE IGUALDAD.**

[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)

■ **MUJERES EN RED.**

[www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)

■ **OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA.**

[www.observatorioviolencia.org](http://www.observatorioviolencia.org)

■ **OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.**

[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)

■ **RECURSOS EDUCATIVOS PARA LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

[www.educacionenigualdad.org](http://www.educacionenigualdad.org)

[www.educacionenvalores.org](http://www.educacionenvalores.org)

■ **RED DE CIUDADES CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.**

[www.redciudades.org](http://www.redciudades.org)

■ **RED ESPAÑOLA CONTRA LA TRATA.**

[www.redcontralatrata.org](http://www.redcontralatrata.org)

■ **RED FEMINISTA.**

[www.redfeminista.org](http://www.redfeminista.org)



