



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN DE SORIA

Grado en Educación Infantil

TRABAJO FIN DE GRADO

La conciliación de la vida laboral y familiar en la Escuela Infantil

Presentado por D^a Sonia García Serrano

Tutelado por: Dra. Guadalupe Ramos Truchero

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL COMO PROBLEMA SOCIAL	6
2.1. Marco legal sobre la conciliación familiar y laboral	6
2.2. Análisis estadístico de las distintas situaciones sociales sobre la conciliación familiar y laboral.....	10
2.3. Comparaciones sobre los distintos problemas generados por la conciliación.....	17
2.3.1. Comparación de las medidas de conciliación entre empresa.....	17
2.3.2. Conciliación familiar y laboral en el medio rural.....	19
2.3.3. Diferencia sobre la conciliación entre Europa y España.....	20
2.4. Valoración de las necesidades sociales.....	22
3.EL PAPEL DE LA ESCUELA INFANTIL EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	26
3.1. El educador respecto a la conciliación.....	27
4. METODOLOGÍA	29
5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31
5.1. La existencia de conciliación laboral y familiar en los centros.....	31
5.2. La influencia de conciliación en los niños.....	31
5.3. Implicación de las familias en la educación	33
5.4. Implicación paternal en la educación de los hijos	33
5.5. Relación familia-escuela.....	34
5.6. Avances en la conciliación.....	35
5.7. Valoración por parte de las educadoras	36
5.8. Mejoras que se puedan aplicar.....	37
6. CONCLUSIONES	39
7. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	41

RESUMEN

Este TFG tiene como objetivo demostrar que todavía queda mucho camino por recorrer, en cuanto a la conciliación familiar y laboral; desde el punto de vista de los educadores mediante entrevistas personales, he podido percibir el desencanto de estos profesionales en cuanto al tema que nos ocupa. Hay mucho trabajo que hacer para mejorar este aspecto de la vida de las familias y sobre todo de los más pequeños.

Palabras clave: educadora infantil, conciliación familiar y laboral, familia, conflicto, necesidad, escuela infantil.

ABSTRAT

This TFG aims to demonstrate that there is still a long way to go, with regard to family and work conciliation; From the educators's point of view through personal interviews, I have been able to perceive the disenchantment of these professionals regarding the subject that concerns us. There is a lot of work to do to improve this aspect of the lives of families and especially of the little ones.

Keywords: child educator, family and work conciliation, family, conflict, need, nursery school.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al trabajo condicionó la estructura de la familia tradicional, al mismo tiempo que generaba una serie de conflictos sociales que necesitaban solución en todos los ámbitos, tanto legales, como sociales, políticos, etc. Esta necesidad social ha generado la necesidad de una conciliación familiar y laboral real. Desde el punto de vista de las educadoras infantiles, las soluciones sociales planteadas resultan insuficientes para paliar el problema y mucho menos llegar a una solución en el problema. Tomando como referencia esta misma situación, en los países del norte de Europa, se puede apreciar la diferencia existente en las políticas sociales de la Europa septentrional y meridional. Son los educadores unos observadores objetivos de un problema que, hasta el momento, no más que crecer a pesar de las medidas tomadas.

En los últimos cincuenta años, la sociedad en general ha experimentado cambios profundos en su estructura social, política, económica y cultural; uno de los cambios sociales más profundos, surgió a raíz de la necesidad de los países de utilizar toda la mano de obra disponible, durante los graves conflictos bélicos que asolaron el planeta durante el siglo XX; durante las dos guerras mundiales, mientras los hombres luchaban en el frente, eran las mujeres las que debían incorporarse en el mercado laboral, para mantener no solo la producción, sino el incremento necesario para mantener las campañas bélicas. Una vez finalizadas, la mujer no quería volver a su antiguo puesto de ama de casa y educadora de hijos, y reclama su derecho a una vida laboral fuera del hogar, este hecho va a generar una serie de necesidades sociales, que las administraciones públicas van a intentar solucionar mediante una serie de medidas políticas, como leyes que protejan a la familia y a la maternidad, económicas destinando fondos para ayudar a las familias, y sociales como es la creación de escuelas infantiles que permitan a los padres conciliar la vida laboral y familiar, delegando en los educadores la labor del cuidado de sus hijos durante determinadas horas al día.

La incorporación de la mujer al trabajo condicionó la estructura de la familia tradicional y fomentó la necesidad de ampliar el número de escuelas infantiles con los correspondientes profesionales para atender las necesidades de los niños, mientras sus madres estaban trabajando. La figura del educador infantil toma cada vez más

importancia porque pretende resolver un problema acuciante, pero la necesidad de escuelas infantiles aumenta y la labor del educador se complica, porque muchas veces se considera sustituto de los padres durante muchas horas al día y no funciona como complemento de esta función. La conciliación familiar y laboral todavía no es un hecho en buena parte del mundo, incluidos los países del sur de Europa, donde hay todavía mucho camino por recorrer. Ideológicamente hablando, todavía se mantiene la estructura familiar tradicional y sigue siendo la mujer la que carga con la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos. Por este TFG pretende concienciar de la necesidad de un cambio de actitud social, que afianza la igualdad de género, la paternidad y maternidad compartida y la utilización adecuada de los recursos ofrecidos, por la sociedad para la crianza y educación de los niños. (Moreno, 2007)

Las opiniones de los educadores infantiles sobre este tema, todavía presentan una visión negativa de la solución del conflicto, piensan que debe cambiar la mentalidad social, la estructura y ayudas económicas de las administraciones, y sobre todo, su papel que es muchas veces sustituto psicoafectivo de los padres. Para llegar a estas conclusiones, se ha utilizado como trabajo de campo unas entrevistas personales a un grupo de educadoras de educación infantil, y son sus opiniones lo que han marcado la pauta de este TFG; porque los educadores son unos observadores objetivos de un problema que hasta el momento no ha hecho más que crecer a pesar de las medidas tomadas por los organismos sociales.

El objetivo de este trabajo es concienciar de la necesidad de ampliar los recursos sociales y laborales para mejorar la situación familiar sobre todo con niños pequeños; mediante un estudio estadísticos comparativo he pretendido dar idea de la magnitud del problema y de las diferencias que se pueden encontrar en distintos países Europeos, sin embargo, a pesar de que en algunos lugares se han conseguido más avances sociales, en otros, como España se pueden apreciar diferencias entre las grandes ciudades, pequeñas ciudades y núcleos rurales, porque cada lugar es diferente y necesita unas medidas sociales distintas para solucionar su problemática particular, aunque a todas luces en todos y en cada uno de los lugares analizados todavía se considera que queda trabajo por hacer en cuanto a la conciliación laboral y familiar.

2. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL COMO PROBLEMA SOCIAL

Este TFG pretende valorar el punto de vista del educador sobre la necesidad de una conciliación laboral y familiar en su labor profesional, el trabajo conjunto del educador y la familia es importantísimo en el desarrollo emocional, afectivo, social, etc, de los niños; hasta hace muy poco tiempo, la familia llevaba al niño a la escuela y parecía desentenderse de la labor educativa, dejando en mano del educador todos los temas sobre el desarrollo cognitivo y psicomotor del niño, generalmente, era el educador el que notaba algún problema en el niño y el centro se ponía en contacto con la familia para solucionarlo. Con la incorporación de la familia al contexto educativo, los problemas se detectan de forma simultánea, debido a la mejor comunicación que debe existir entre ambos colectivos; de esta forma, el progreso y la solución de cualquier dificultad es más rápida, contundente y efectiva. Incluso aunque no haya problemas con los menores, la interacción del educador y las familias, resulta positiva porque las directrices que va a seguir el niño han sido diseñadas de forma conjunta, y por lo tanto, serán más fáciles y efectivas.

En este capítulo se habla de cómo se incorporan las empresas a las mejoras relativas a la conciliación familiar y laboral. También se analizará la problemática que surge en el ámbito rural donde, resulta prácticamente imposible la conciliación debido a la escasez de recursos sociales en estas zonas.

2.1. MARCO LEGAL SOBRE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Las instituciones sociales han empezado a trabajar sobre este tema en los últimos años, los gobiernos han comenzado a promulgar leyes que protejan a las familias de forma general y las CCAA lo han hecho de forma más particular y adaptada a sus características particulares. Estas medidas tienen como objetivo facilitar la incorporación de la mujer al trabajo, la igualdad de género y la mejor atención educativa a los menores, estas leyes han entrado en vigor en los últimos veinte años, sin embargo, todavía su aplicación es restrictiva parcial y localizada, es decir, hay lugares de difícil aplicación.

No existen estudios anteriores sobre el tema de conciliación laboral y familiar antes de 1990, porque este era un tema social que influía muy poco en el ámbito político y educacional. Hasta ese momento las leyes no amparaban la igualdad de género, y no protegían el desarrollo profesional de las mujeres, delegando en estas últimas la crianza y educación de los menores. A partir de la última década del siglo XX, la concienciación social empieza a promover una serie de movimientos, que van a desembocar en la creación de nuevas leyes que permitan que la conciliación familiar y laboral sea una “hecho”:

La Constitución Española, en el artículo 14, recoge el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión,... En el artículo 39.1 también establece que los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En el artículo 9.2, destaca que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, sean reales y efectivas y remover los obstáculos que lo impidan.

Según estos artículos, la Constitución Española legisla a favor de la necesidad de unos cambios sociales que favorezca la igualdad de género y el derecho al trabajo, los gobiernos del país deben legislar de forma que garanticen estos derechos. La incorporación de la mujer al trabajo, la ruptura con el esquema de familia tradicional en el que la mujer se quedaba en casa al cuidado de los hijos, abren la puerta a una serie de medidas que garanticen la conciliación del trabajo y la familia. En Europa, estas medidas ya estaban puestas en marcha, y la legislación española debe adaptarse a las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, para esto debe adaptarse y garantizar los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. Las leyes de conciliación familiar y laboral, tienen como objetivo que los trabajadores puedan participar y disfrutar de la vida familiar, dando lugar de esta forma a la igualdad de género. Leyes como la de 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Para conseguir estos objetivos, una de las primeras leyes promulgadas es la dedicada a favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte a las condiciones de trabajo, y también pretende que los padres sean coparticipes de la educación de los hijos, siendo esto un campo anteriormente reservado a las madres.

Esta ley regula los permisos retribuidos, la reducción de la jornada, las excedencias por cuidado de familiares, los permisos de lactancia, otras situaciones

protegidas, etc; a partir de la aplicación de esta ley mejoran las condiciones laborales de los padres, lo que redundará positivamente y aumenta el tiempo que pueden dedicar a la familia. Aunque esta ley resultaba insuficiente, era un primer paso para mejorar la igualdad de género y las condiciones laborales de ambos progenitores, para poder dedicar más tiempo a la labor educativa de sus hijos, incorporándose al sistema escolar dedicando más tiempo y energía, para que junto con el educador el progreso escolar de sus hijos sea el adecuado; esta ley no nombra el proceso educativo, ni garantiza que la mayor disponibilidad de los padres se deba dedicar al mismo, lo deja en manos de cada individuo y bajo su responsabilidad.

Sin embargo, habrá que esperar hasta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; para encontrar un texto consolidado que se va a ir modificando según las demandas sociales, datando la última modificación del 27 de julio de 2013. Según los principios fundamentales de la Unión Europea, la igualdad de género y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, es uno de los objetivos primordiales a conseguir y más con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999. Con esas leyes se busca la igualdad en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Esta Ley, pretende evitar las conductas discriminatorias y establece criterios de actuación de todos los poderes públicos que garanticen la igualdad de género en políticas como, sanidad, cultura, educación, etc. La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar es el aumento de los permisos de paternidad, incluidos también los de adopción y acogimiento, con el aumento de tiempo de casos de hijos con discapacidad; también se amplía el derecho a reducción de jornada por hijos menores, etc.

En Castilla y León existe una Ley, Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León; como en el resto de CCAA debe materializar el cumplimiento de las leyes estatales, aplicando recursos y personal para desarrollar la aplicación de las mismas, de hecho son las CCAA las que regulan las medidas relativas destinadas a una mejor compatibilidad de las relaciones familiares y laborales, así mismo mejoran la atención a discapacitados y personas mayores y utilizan los recursos de los que dispone de la manera conveniente, pero buscando el Estado de Bienestar. En el Título Preliminar, Capítulo II, el Artículo 5 de esta Ley, dedicado exclusivamente a la conciliación de la vida personal y laboral, se enumera las medidas

necesarias para su aplicación. El Título 1, Capítulo II, de los Artículos 10 al 15, especifican las ayudas y beneficios que pueden obtener las familias con respecto a la ley en el apartado conciliación de la vida familiar y laboral.

El BOE en fecha 14 de julio de 2010, promulga una Ley que regula los requisitos que han de cumplir los centros que impartan el primer ciclo de la educación infantil y diferentes aspectos relacionados con la admisión de alumnos, la participación, la organización y el funcionamiento de dichos centros en las ciudades de Ceuta y Melilla. En el Artículo 10 de esta ley, se decide que ningún niño puede permanecer en el centro educativo más de ocho horas.

Resultan interesantes los artículos escritos por expertos sobre el tema de la conciliación familiar y laboral. Estos estudios analizan los cambios sufridos en la estructura familiar en los últimos tiempos, debido a la acomodación del tiempo libre de todos los miembros de la familia para que pueda ser compartido, también realizan un análisis cuantitativo y cualitativo del mismo dentro de la familia, cuando sea necesario el cuidado de menores enfermos o cuando estén de vacaciones, la necesidad de servicios escolares fuera del horario lectivo y estudian como puede ser el papel de la escuela en cuanto a la conciliación y la influencia de la misma de los factores socioeconómica.

Como se puede apreciar la mayoría de estas leyes amparan la igualdad de género, el derecho de la mujer al trabajo y la igualdad profesional, aunque sí que es cierto que en muchas de ellas defienden así mismo la decisión sobre la maternidad, pero todavía queda mucho por recorrer en cuanto a la paritaria participación en el proceso educativo de los hijos/as de ambos progenitores. Es decir, las leyes sí ayudan o pretenden ayudar a que la mujer se integre en la sociedad como miembro de pleno derecho, y no quede relegada exclusivamente a la crianza y educación de los hijos/as, pero queda muchos cambios para que los padres se integren en igualdad de condiciones en el proceso educativo de sus hijos/as. También habría que destacar, que en las primeras etapas del proceso educativo, la mayor parte de los profesionales son mujeres, como si la sociedad relegara esta faceta profesional al género femenino. Al ser las madres las que tradicionalmente se ocupaban de llevar y de recoger a los pequeños en las escuelas infantiles, eran ellas las que tenían un trato directo con la 'educadora'.

2.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DISTINTAS SITUACIONES SOCIALES SOBRE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Para analizar este tema he recurrido a datos estadísticos porque considero que son capaces de dar una visión gráfica del problema a tratar, estas tablas representan alguno de los factores que inciden directamente en la problemática social que estamos tratando.

Las situaciones sociales son difíciles de valorar, tienen un componente emocional importante, sin embargo se puede ver la valoración de las respuestas obtenidas, para que reflejen de una forma más impersonal y evaluable los procesos estudiados. También se puede apreciar la dificultad para concretar las preguntas realizadas a los encuestados, y reducir las respuestas a una afirmación o negación concreta cuando la realidad refleja muchos matices entre ambas.

Estos gráficos muestran la situación personal de algunas familias Españolas y su opinión sobre la necesidad de una conciliación laboral y familiar.

Tabla 1. *Análisis componentes principales (varimax)*

	Sí	No
Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familiar y disfrutar de mi tiempo libre	70%	
El trabajo dificulta el cuidado de mi familia	70,7%	
Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	78%	
Siempre tengo que renunciar a algo, no tengo tiempo suficiente para el trabajo, la familia y para mí	79,7%	
El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo	71,7%	
Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia		78,1%
Tengo tiempo suficiente para mí mismo		72,0%
Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria		75,6%
Estoy satisfecho con mi organización de los tiempos de trabajo, para la familia y para mí mismo		82,4%

Fuente: Vale, R. F., Castiñeiras, J. J. L., & Garrote, L. V. (2011).

En las preguntas efectuadas se puede apreciar que la mayoría de las personas declara necesitar apoyo para conciliar su vida laboral y familiar; y mejoras por parte de la administración, sin embargo todos ellos admiten que consiguen sus metas a pesar de las dificultades. (Vale, Castiñeiras y Garrote, 2011)

En esta tabla se puede apreciar que el 70% de las familias tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, es un porcentaje muy alto que obliga a realizar un esfuerzo considerable de adaptación si no se cuenta con la protección adecuada mediante las leyes; también se puede apreciar que siempre es el adulto el que renuncia a sus prioridades personales para atender a los menores, pero hay que destacar que a pesar de estas cifras tan significativamente altas, que expresan las dificultades personales a las que se enfrentan las familias, hay un alto porcentaje que valora positivamente el resultado de los esfuerzos realizados, es decir, a pesar de los inconvenientes un 78% de los padres declara que tiene tiempo suficiente para dedicárselo a la familia y también para sí mismo, y se siente satisfecho con los resultados obtenidos en un 82,4%.

Esto nos deja entre alrededor de un 20% o 25% de familias que no logran llegar a una satisfacción en el desempeño de sus tareas familiares, como consecuencia de la falta de conciliación laboral y familiar.

Tabla 2. Factores que dificultan la conciliación.

Factores que dificultan la conciliación	Valoración en porcentajes
Horarios de trabajo	99,6%
Trabajo domésticos	89,4%
Responsabilidades laborales	96,5%
Vacaciones escolares	10,55%
Horarios extraescolares	88,5%
Tiempo personal	87,5%
Horarios escolares	96,6%
Desplazamientos al trabajo	81%
Gestiones administrativas	90,9%
Horarios comerciales	86,9%
Otros desplazamientos	86,8%
Cuidado de la salud	82,5%

Atención a personas dependientes	80,6%
----------------------------------	-------

Fuente: Vale, R. F., Castiñeiras, J. J. L., & Garrote, L. V. (2011).

Como se puede apreciar hay muchos factores analizados mediante porcentajes que dificultan la conciliación laboral y familiar, teniendo en cuenta los hechos más comunes que pueden incidir directamente en la necesidad de un estudio para valorar como se puede corregir.

La mayor dificultad a la que se enfrentan las familias son las vacaciones escolares, debido sobre todo, a que muchas veces no coincide la de los padres con los hijos, teniendo en cuenta la mayor duración de las vacaciones escolares, frente a las laborales, lo que deja un margen que los padres deben suplir con actividades vacacionales, recurrir a la familias, contratar personal, etc. También expresan su descontento con el horario de trabajo, que muchas veces les obliga a permanecer lejos de casa y al que hay que añadir el tiempo que se emplea para desplazarse al lugar de trabajo. Esto hace que se reduzca también el tiempo que se puede dedicar a las tareas personales, que unido al que se dedica a las labores domesticas y el cuidado de la salud y la atención a personas dependientes hace que en algunos casos la conciliación familiar y laboral resulte no solo difícil, sino a veces casi imposible.

Tabla 3. *Recursos de las familias cuando no pueden atender a sus hijos. Correlación con el índice de conciliación.*

Recursos de las familias cuando no pueden atender a sus hijos	Media (Desv. típica)
Apoyo de familiares	103,5%
Servicio o programas centro educativo	107,8%
Redes sociales (amigos, vecinos)	86,1%
Servicios o iniciativas municipales	75,4%
Servicios o iniciativas sector empresarial	66,4%
Contratación de una persona	88,4%
Servicios o programas sector asociativo	66,7%

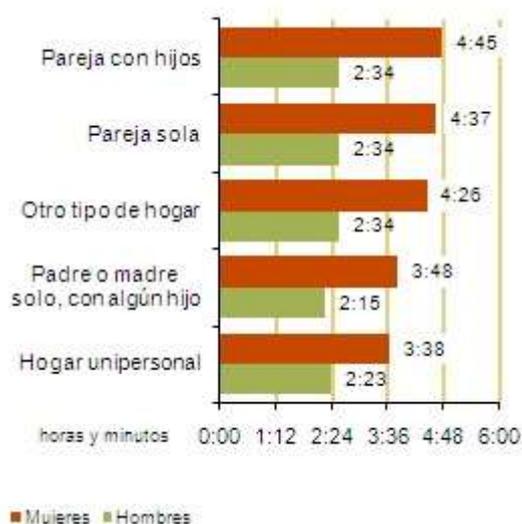
Fuente: Vale, R. F., Castiñeiras, J. J. L., & Garrote, L. V. (2011).

En esta tabla 3 se aprecia, como solucionan los padres los problemas que derivan de la falta de conciliación laboral y familiar, sobre todo, cuando la escuela infantil está cerrada, que como ya hemos dicho es el principal elemento conciliador.

La conciliación familiar y laboral se apoya en las relaciones familiares para el cuidado de los pequeños (dejarlos con los abuelos, tías, primos, etc), es un recurso barato, sólido y basado en el afecto personal que resulta de los lazos familiares, por eso hay un alto porcentaje de familias que recurren a él. También tienen mucho éxito los servicios y programas que ofrece el centro educativo fuera del horario escolar, que ofrecen la posibilidad a los padres de disponer de más tiempo para realizar sus tareas.

También hay que tener en cuenta las relaciones personales de los padres con el entorno, es decir, dejarlos con amigos, vecinos, etc, con personas que gozan de su confianza. Últimamente los servicios ofrecidos por los Ayuntamientos, las empresas, las agrupaciones vecinales, etc, de todo esto se puede deducir que las familias necesitan apoyo externo para llevar a cabo su programa personal de conciliación laboral y personal.

Tabla 4. *Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad.*



Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010. INE

Como se puede apreciar en la tabla 4, todavía y a pesar de los grandes avances sociales, son las mujeres las que dedican más tiempo a las actividades del hogar y la familia, aunque se promueven las leyes de igualdad de género y a esto se añade una presión social que pretende conseguir equiparar el tiempo dedicado al hogar por parte de ambos padres, sigue siendo la mujer la que carga con la mayor parte de las responsabilidades domésticas, esto nos indica que aunque el proceso de igualdad de género ha mejorado todavía queda no hay una igualdad completa.

Tabla 5. *Ocupación a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28*

	España				UE-28			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Sin hijos								
Hombres	8,9	8,9	8,8	9,3	8,0	8,1	7,9	7,9
Mujeres	20,4	21,3	21,6	20,5	22,2	22,4	22,6	22,5
1 hijo								
Hombres	5,7	5,8	5,9	6,4	5,2	5,3	5,1	5,1
Mujeres	26,6	27,6	28,2	29,3	31,9	31,8	31,6	32,3
2 hijos								
Hombres	3,9	5,1	5,2	4,7	4,7	4,9	4,9	4,7
Mujeres	26,6	27,9	28,4	30,3	38,2	38,8	39,1	40,2
3 hijos o más								
Hombres	6,4	5,9	8,4	5,9	7,6	6,8	7,1	6,5
Mujeres	26,2	25,4	29,4	30,1	45,4	45,2	44,9	46,9

Fuente: Eurostat. Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. 2016

En la tabla número 5, se refleja la ocupación a tiempo parcial del personal laboral entre los años 2013 y 2016, en ella se puede ver que son las mujeres las que reducen su jornada laboral para dedicarse al cuidado de sus hijos o a la conciliación familiar y laboral es el colectivo que renuncia. Las tasas de ocupación a tiempo parcial de las mujeres disminuyen, lo que indica que de alguna manera logran una adecuación entre su vida familiar y laboral, por ejemplo, en el caso de las mujeres de hijos de tres hijos, la reducción de la tasa de ocupación a tiempo parcial desciende del 46,9% en el 2013 al 26,2% en el 2016. Lo que indica una mejora sustancial en las medidas que inciden socialmente en la incorporación de la mujer en el trabajo y en la conciliación familiar y laboral, aunque sigue siendo una gran diferencia entre la reducción de la jornada existente entre los hombre y las mujeres en perjuicio de estas últimas.

Tabla 6. Niños menores de 3 años que asisten a centros de cuidado infantil según coste asumido por el hogar. 2016

	Niños menores de 3 años	Asisten a centros de cuidado infantil		Pago por parte del hogar (porcentajes sobre el total anterior)			
		Porcentaje	Miles	El coste íntegro	Una parte del coste	No tiene que pagar	No consta
TOTAL	1.418,1	43,7	620,3	54,6	22,5	22,2	0,7
TIPO DE HOGAR							
Un adulto con al menos un niño	52,3	45,4	23,7	45,0	21,4	33,6	0,0
Dos adultos con un niño	510,0	41,4	211,4	58,0	27,7	14,3	0,0
Dos adultos con dos niños	558,7	49,9	279,1	62,9	19,7	15,7	1,7
Dos adultos con tres o más niños	133,1	43,9	58,4	20,1	26,8	53,1	0,0
Otros hogares con niños	164,0	29,1	47,8	37,8	10,9	51,3	0,0
INGRESOS POR UNIDAD DE CONSUMO							
Primer quintil	321,0	26,3	84,3	27,3	7,3	65,4	0,0
Segundo quintil	229,2	46,4	106,4	50,3	23,6	24,2	1,9
Tercer quintil	279,0	41,6	116,2	53,1	31,1	13,5	2,3
Cuarto quintil	310,5	44,8	139,2	64,2	19,3	16,4	0,0
Quinto quintil	278,5	62,5	174,2	63,7	25,9	10,4	0,0

Fuente: INE. Módulo de acceso a los servicios 2016. Encuesta de Condiciones de Vida.

Esta tabla número 6, refleja la cantidad de niños que acuden a un centro infantil y quien se hace responsable de los gastos ocasionados por este hecho; en él se puede apreciar que existen centro en los que las familias no pagan por la atención que reciben los niños 22,2 %; los que tienen que pagarlos todo que son 54,6%; y los que reciben alguna subvención son 22,5%. En España no existe una atención infantil completa y gratuita como es la enseñanza a partir de los tres años que es gratis, por lo tanto las escuelas infantiles necesitan una financiación, las escuelas infantiles privadas se subvencionan directamente con el dinero de las familias, pero las públicas tampoco son completamente gratuitas, sino que los organismos oficiales subvencionan una parte de los servicios y el resto lo abonan las familias.

Como hemos podido observar en las anteriores tablas, la conciliación familiar y laboral es uno de los objetivos de las políticas sociales de los países más desarrollados. Sin embargo, hay grandes diferencias entre países aunque pertenezcan a un mismo ámbito social, político y económico como ocurre en el caso de Europa. Las políticas de conciliación familiar y laboral en el norte de Europa se empezaron a aplicar mucho antes, y son más generosas en recursos y tiempo que las que se ponen en práctica en los países meridionales del continente; los permisos de paternidad y maternidad, las horas de lactancia, la reducción de jornada, etc, en los primeros años de la vida de los niños. Cuando comienza la escolaridad, la política social y familiar, permite a los padres que se impliquen directamente en la educación de los hijos, facilitando tiempo y recursos

para que esto tenga lugar: horario de trabajos flexibles, compatibilización de la vida familiar y laboral, vacaciones adaptables a las vacaciones escolares, servicios sociales, etc.

Esto plantea un beneficio laboral, porque los trabajadores están más satisfechos con su rendimiento laboral y con el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, dado que al eliminar las tensiones producidas por la incompatibilidad de trabajo y familia, salen beneficiadas las dos partes del acuerdo, mayor concentración laboral y una mejor aceptación de las responsabilidades familiares. Las políticas de fomento a la natalidad, van acompañadas de importantes subvenciones para que alguno de los progenitores se dedique exclusivamente al cuidado de los hijos en sus primeros años, estas subvenciones a veces alcanzan hasta el 80% del sueldo y permiten la compatibilidad de la vida familiar y laboral. Estas ayudas tienen tras de sí, unos fondos importantes que el estado ha dedicado al fomento de la natalidad y a la compatibilidad familiar y laboral. (Moreno Mínguez, 2007)

Sin embargo, en los países del sur de Europa, las subvenciones destinadas a fomentar la natalidad y la conciliación son bastante menores, como lo es también el tiempo concedido paternidad y maternidad, en muchos casos obliga a la mujer a dejar el trabajo para dedicarse al cuidado de los hijos o que renuncie a la maternidad en caso de no poder asumir los costes, por otro lado, las escuelas infantiles de 0-3 años, en estos países no son gratuitas, por lo tanto dependen de los ingresos de la familia para poder llevar a sus hijos a las mismas, lo que hace disminuir el número de niños que acude a una escuela infantil y aumenta la renuncia de las madres a sus puestos de trabajo. Estas son, generalmente, son las madres y no los padres los que renuncian, de lo que se deduce que todavía un gran camino por recorrer en los países de esta zona para conseguir la igualdad de género. Las familias con niños pequeños con problemas desarrollan estrategias de carácter privado, porque carecen de recursos público para optar por otras soluciones, es decir, los niños los cuidan los abuelos, los tíos u otras personas sin preparación, simplemente unidas por lazos familiares o económicos (persona contratada) (Perpiñán Guerras, 2009).

Se da el caso de que en los países del norte de Europa con políticas familiares y recursos adecuados, se ha obtenido un efecto positivo sobre la actividad laboral de la mujer. Todas las familias tienen garantizada una escuela subvencionada públicamente y con personal laboral cualificado, para comenzar de forma adecuada la incorporación de

los niños al sistema educativos, sin embargo, en el sur de Europa las escuelas infantiles son un lujo al que muchas familias no tienen acceso y esto incide directamente sobre el desarrollo laboral de la mujer. Las necesidades sociales apuntan a una mayor protección de la familia desde los ámbitos sociales, políticos y económicos porque la mujer quiere incorporarse al mercado laboral y la sociedad, debe permitírsele y no ofrecer dificultades que le hagan posponer o rechazar el deseo de maternidad en aras del desarrollo laboral.

La necesidad de escuelas infantiles es cada vez mayor, y que las personas que trabajan en ellas estén cualificadas es muy importante, porque su labor social no debe limitarse a ser un elemento más incluido en el apartado de conciliación laboral y familiar. No es un lugar donde ‘aparcar’ a sus hijos para retomar sus labores profesionales, es algo mucho más profundo, la familia es el primer elemento socializador del niños, pero la escuela es el segundo, y tiene una gran importancia que ambos elementos estén en perfecta consonancia e interrelación para que el desarrollo psicoafectivo y madurativo del niño sea adecuado. (Moreno Mínguez, 2007)

2.3. COMPARACIONES SOBRE LOS DISTINTOS PROBLEMAS GENERADOS POR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Evidentemente la conciliación laboral y familiar resulta muy diferente de unos ámbitos a otros, a pesar de que las leyes nacionales o la de las comunidades autónomas hagan una valoración genérica y regulen de forma amplia la conciliación, la realidad cotidiana en la que la viven inmersas las familias cambia mucho según el ámbito en el que se desarrolle, como vamos a detallar no es lo mismo trabajar en una gran empresa que beneficie a los trabajadores con unas amplias medidas para permitir la conciliación que los trabajadores de una pequeña empresa, en la que tales mejoras no se pueden llevar a cabo.

2.3.1. Comparación de las medidas de conciliación entre empresas

Hay grandes empresas que incluso tienen centros educativos en la sede laboral, y permiten acudir a los padres cada cierto tiempo a estar con sus hijos, pero esto no sucede más que en un reducido número de ellas, por lo que son los padres los que tienen que tomar las decisiones que creen correctas en cuanto se relación con sus hijos y a veces la empresa no ofrece garantías suficientes para que lo puedan llevar a cabo; las

empresas pequeñas tienen a su favor un trato más personal y directo, pero cuentan con menos medios para ayudar a sus trabajadores, y no porque les falte voluntad, sino porque a veces no pueden permitirse el absentismo de un trabajador por motivos relacionados con la conciliación. En las grandes empresas un trabajador puede ser sustituido por otro para realizar la misma tarea.

Veamos el caso de la empresa Iberdrola ya que se le considera un éxito en la conciliación laboral y familiar, esta empresa adoptó en 2007 una jornada comprimida durante todo el año, con un horario laboral de siete y media de la mañana a las tres y media de la tarde con una horquilla de veinte minutos de flexibilidad a la entrada y a la salida, los empleados destacan que las medidas de conciliación adaptadas por la empresa les permiten dedicar más tiempo a sus hijos, prescindiendo en muchos casos de una tercera persona que les cuidaba a los niños, realizar más actividades conjuntas de ocio y voluntariado y adelantarse a los posibles problemas que puedan surgir en la crianza y educación de sus hijos. A pesar de estas medidas de conciliación los empleados trabajan las mismas horas, pero hay un incremento de productividad relacionado con el rendimiento de los últimos momentos de la mañana y los primeros de la tarde que suele ser menor, también contamos con una plantilla mucho más motivada, lo que incrementa la productividad. Por otra parte, los empleados se concientizan de que para conseguir estas mejoras en su trabajo tienen que apostar por la productividad y la eficiencia, negocian la incorporación en los convenios colectivos las medidas de conciliación por encima de los contenidos mínimos que marcan las leyes, y así valoran mejor su vinculación y compromiso con la empresa que facilita la conciliación familiar y laboral.

Principales políticas de conciliación relacionadas con el cuidado de los hijos (Martínez, 2017):

En cuanto a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que los participantes en las reuniones consideraban más vinculadas con el cuidado de los hijos son:

- La concentración y/o reducción de jornadas laborales y extensión del contrato a tiempo parcial (España es el país de Europa con menos número de contratos a tiempo parcial).
- La flexibilidad de los horarios de entrada y salida.

- La ampliación de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, más allá de lo que marca la ley.
- Las facilidades para obtener permisos en caso justificado de enfermedad del hijo/a, acompañamiento médico, asistencia a tutorías...
- La priorización en la elección de turnos de trabajo, horarios, vacaciones... a las personas con hijos.
- Las ayudas económicas para guarderías o servicios de apoyo (incluso, la creación de guarderías en los centros de trabajo).
- La reducción de los descansos para comida (y la creación de comedores en los centros de trabajo).
- Favorecer la proximidad del empleado/a al centro de trabajo (en organizaciones con numerosas redes, como entidades financieras).
- Escuelas de padres (orientación, talleres, asesoramiento...).

2.3.2. Conciliación familiar y laboral en el medio rural

El medio rural ofrece una problemática distinta frente a la conciliación familiar y laboral. Sampedro (2008), habla sobre la mujer que vive en este medio debe compaginar su labor como madre y ama de casa con su actividad profesional, muchas veces con unos largos horario de trabajo, la mujer que trabaja en una zona rural no solo realiza a veces el mismo trabajo que los hombres, sino que además debe ocuparse de las labores domésticas y la educación de los hijos, porque desafortunadamente este ámbito no ha evolucionado como en las ciudades y los hombres se niegan a participar en las labores domesticas, lo que plantea un contexto muy problemático para la conciliación debido sobre todo a una demografía muy débil, a una población envejecida y a una escasez de equipamiento y servicios públicos. ‘Presentan una demografía muy débil y desequilibrada (baja densidad demográfica, población envejecida y masculinizada). La relativa escasez de equipamientos y servicios públicos (educativos, sanitarios, culturales, de atención social, etc) es efecto y casusa a la vez de esta estructura demográfica’ (Sampedro, 2008).

También hay que tener en cuenta que las áreas rurales tienen una oferta de trabajo muy estancada, las oportunidades de empleo son escasas y sobre todo en Castilla y León, trabajan sus propias tierras. Tradicionalmente la vida laboral y familiar estaba separada y eran los hombres los que trabajaban en el campo, sin embargo, ahora con la

incorporación de maquinaria y la escasez de mano de obra, son las mujeres las que se incorporan a las tareas del campo, generalmente son explotaciones familiares y las mujeres cuentan con la ‘ventaja’ de compatibilizar el empleo remunerado con el cuidado de la familia en el que a los niños pequeños hay que añadir el cuidado de una población envejecida. Esta vida tan dura obliga muchas veces a las mujeres de origen rural a emigrar para buscar unas mejores condiciones de vida; como hemos visto en el medio rural sobre todo en núcleos pequeños no hay escuelas infantiles a las que llevar a los más pequeños, y esta escasez obliga escolarizar en centros situados a kilómetros de distancia, lo que no facilita evidentemente la conciliación.

En el medio rural no se ha abandonado todavía el modelo tradicional de mujer dedicada a las tareas del hogar y la familia, pero poco a poco se va ampliando la conciencia social de la incorporación de la mujer al trabajo, evidentemente la conciliación familiar y laboral en el medio rural es mucho más compleja que en un núcleo urbano aunque sea de pequeño tamaño. Las posibilidades para la conciliación aumentan a medida que aumente el tamaño del lugar de población, porque este ofrece las posibilidades de servicio que mejoraran la conciliación familiar y laboral.

2.3.3. Diferencia sobre la conciliación entre Europa y España.

La conciliación laboral y familiar presenta distinto ritmo en Europa, los países pertenecientes a las zonas septentrionales tienen más arraigado el concepto de conciliación, y llevan mucho más tiempo aplicando políticas que favorecen este hecho. ‘Francia, Bélgica o Alemania, que cuentan con una larga tradición en la institucionalización de la política social y familiar, y a países como España, Italia y Grecia, donde existe un caso un escaso desarrollo institucional de las políticas familiares’ (Moreno, 2007, p. 77)

Las medidas adoptadas en el campo de la conciliación familiar y laboral no llegan a tener un carácter general en toda Europa y el aspecto conciliador tampoco es el ideal, porque fuerzan a uno de los padres, generalmente la madre, a retirarse del trabajo durante largos periodos de tiempo, lo que acaba afectando a su carrera profesional, la UE está apostando por la adopción de medidas dirigidas a la corresponsabilidad destinadas a evitar la desigualdad entre hombres y mujeres. Muchas veces estas medidas se toman a favor de la igualdad de género, más que en defensa de los intereses del menor. (Real, 2016)

Para mejorar estas situaciones se han promulgado políticas para fomentar unas mejoras importantes como afirma Moreno (2007):

Los ratios por países evidencian una vez más el hecho de que en los países en los que se han desarrollado generosas políticas de compatibilización laboral y familiar, como en el caso de Finlandia o Suecia, el número de mujeres que expresan cierta insatisfacción con el cumplimiento de sus roles familiares es menor que en países como Portugal, Francia o España, donde el número de mujeres satisfechas con el cumplimiento de sus responsabilidades familiares es menor. (p. 86)

Esto ha propiciado que la satisfacción respecto al hecho de la conciliación familiar y laboral aumente progresivamente debido a las medidas que se llevan a cabo. El aumento de tiempo que las leyes otorgan a una mujer para ser madre, así como la elevación de los salarios y la regulación de los permisos ha tenido un efecto positivo sobre la actividad laboral de la mujer, lo que indica que en estos países las políticas de conciliación laboral y familiar han tenido un efecto positivo en la independencia económica de las mujeres, en la igualdad de género y en la equiparación de las rentas familiares. En estos países el acceso a centros educativos de calidad tanto en servicios como en horario está garantizado por ley y las medidas de conciliación familiar y laboral son un hecho que redundan en beneficio personal y social.

En los países del sur de Europa de mentalidad más tradicional que obligaba a la mujer a dedicarse al cuidado del hogar y de los hijos, las medidas de conciliación laboral y familiar, han tardado más en llegar a la sociedad, y todavía van a mucha distancia de las aplicadas en Europa del norte, para que estas medidas sean efectivas, es necesario un cambio de mentalidad en la sociedad, basado en las políticas de igualdad de género que permitan la incorporación de la mujer al mercado laboral de pleno derecho. Moreno (2007) afirma:

Los países del entorno mediterráneo, el escaso desarrollo institucional de las políticas familiares y las limitadas ayudas económicas destinadas a promover la conciliación laboral y familiar han dificultado la integración laboral de las mujeres, mientras que para el conjunto de los países europeos, el desarrollo de las políticas ha tenido una incidencia positiva en el empleo femenino, lo cual ha

favorecido la desfamiliarización y proceso democratizador de las relaciones familiares. (p. 91)

Y esto dará lugar a que las medidas de conciliación familiar y laboral sean efectivas, la ampliación de las bajas de maternidad y paternidad, el derecho a periodos de excedencias amplios que permitan el cuidado de los hijos con las garantías de reincorporación al trabajo transcurrido este tiempo, la mejora de otras medidas como es la amplitud de horario en los centros educativos, la mejora de la calidad de los mismo, la regulación de las vacaciones de los padres y de los hijos, las medidas dedicadas a la atención por enfermedad, etc, son todavía unos deseos fuera del alcance de la mayoría de la población, faltan medios y medidas sociales para llevarlo a cabo, hoy por hoy la conciliación laboral y familiar de los países meridionales de Europa es muy distinta a la que funciona en el norte, se debería buscar una mejora sustancial en las condiciones de vida del sur de Europa, puesto que se ha demostrado que dichas medidas funcionan ya, y lo hacen de forma adecuada en los países del norte.

2.4. VALORACIÓN DE LAS NECESIDADES SOCIALES

La conciliación familiar y laboral en España, sigue siendo un tema pendiente, porque a pesar de que hay avances sociales y políticos importantes, la realidad es muy diferente de la teoría. Ideológicamente hablando, España es un país en el que se practica la igualdad de género y las leyes promulgadas para conseguirlo dicen mucho a favor de un país que apuesta por un futuro en el que todos sus ciudadanos deben disponer de las mismas oportunidades sociales, laborales, económicas, etc. A las leyes les queda camino por recorrer, pero es mucho mayor el camino que le queda a la sociedad a pesar de que las grandes empresas apuestan por conciliación familiar y laboral como es el caso de Iberdrola y de otras muchas que se están añadiendo a estas iniciativas, no todo los trabajadores españoles pueden disponer de estas medidas conciliadoras.

Estudio cuantitativo a empresas EFR (Martínez, 2011)

En el estudio cuantitativo a 60 responsables de conciliación de empresas EFR por tanto expertos en la materia (certificadas por Fundación Más familia en conciliación e igualdad), se les presentaba una lista de medidas de conciliación relacionadas con el cuidado y atención de los hijos y se les preguntaba si las

tienen implantadas en sus organizaciones. De los que respondieron a esta pregunta:

- El 100% considera que la conciliación tiene un alto impacto sobre la infancia.

Además:

- El 98% tiene implantadas medidas de flexibilidad, horarios, jornada al respecto.
- El 98% tiene implantadas medidas para disponer de permisos para asistir a tutorías...
- El 71% tiene implantadas medidas de reducción de jornada por encima de lo establecido en la ley.
- El 68% tiene implantadas medidas de teletrabajo/ trabajo en remoto, y
- Sólo el 15% tiene implantadas medidas de sensibilización y formación a los padres, como por ejemplo con escuelas de padres.

A este respecto, cuando se pregunta a los responsables de conciliación en las empresas EFR acerca de qué medidas consideran más importantes para la infancia aparecen primero aquellas relacionadas con flexibilidad temporal (horarios y jornadas) y espacial (trabajo en remoto y teletrabajo). Un dato curioso y relevante en aquellas empresas que han puesto en marcha acciones de formación y sensibilización tipo Escuela de Padres (sólo un 17% de la muestra), es que sus responsables sitúan a este tipo de medidas como las de mayor impacto en el 100% de los casos.

Las medidas más demandadas son, por orden:

- Aquellas relacionadas con la atención a la infancia (80%).
- Aquellas relacionadas con la formación de los empleados (52%).
- Aquellas relacionadas con el cuidado de los mayores (48%).
- Aquellas relacionadas con la salud (44%).
- Aquellas relacionadas con el ocio (36%).
- Aquellas relacionadas con la atención a discapacitados (26%).
- Aquellas relacionadas con la atención a colectivos desfavorecidos (16%), y
- Otras medidas (24%).

Las medidas más valoradas son, por orden:

- Aquellas relacionadas con la atención a la infancia (76%).
- Aquellas relacionadas con la salud (48%).

- Aquellas relacionadas con la formación de los empleados (48%).
- Aquellas relacionadas con el ocio (44%).
- Aquellas relacionadas con el cuidado de los mayores (42%).
- Aquellas relacionadas con la atención a discapacitados (28%).
- Aquellas relacionadas con la atención a colectivos desfavorecidos (16%), y
- Otras medidas (24%). Estudio cuantitativo a “empresas NO EFR”

Este estudio cuantitativo refleja las necesidades de las familias en cuanto a sus necesidades de conciliación familiar y laboral. Como se puede apreciar en el mismo, las medidas más demandadas y valoradas son aquellas que tienen que ver con la atención a la infancia, lo que refleja el sentir de las familias en cuanto a la necesidad real de atender a los menores de una forma correcta y adecuada para garantizar su desarrollo psicoafectivo y educacional. Las medidas de conciliación son necesarias para mejorar la situación social. En la actualidad con la incorporación de la mujer al mercado laboral, y las políticas de igualdad de género, las responsabilidades familiares pasan a ser un problema compartido por la pareja y este nuevo tipo de familia demanda a la sociedad nuevas soluciones que puedan resolver su problemática personal, es un tema complejo, porque muchas veces hay que cambiar la forma de pensar de la sociedad en general, mediante una educación parental que permita que los padres intervengan en la educación y cuidado de los hijos, es decir, hay que educar a los padres para que sean capaces de llevar adelante la tarea educativa y para que lo consigan es necesario mejorar la calidad de las relaciones entre la vida laboral y familiar, mediante políticas conciliadoras que permitan a los padres disponer del tiempo suficiente para llevarlas a cabo

La nueva estructura familiar necesita el apoyo social como hemos visto, pero también, que este apoyo social sea el adecuado porque cada familia, presenta unas necesidades diferentes, aunque es evidente que la más importante es la atención a los menores y para eso cuentan con el apoyo de los centros educativos, que son la mejor opción con la que cuentan. Pero la conciliación familiar y laboral no es solo disponer de centros que atiendan a los niños, sino que las empresas ofrezcan a los padres un horario laboral adecuado, para que estos puedan ejercer como padres y dedicarles tiempo a sus hijos y puedan garantizar la calidad y cantidad de ese tiempo. Esto podría fomentar una actitud positiva hacia la paternidad y maternidad, porque en estos momentos la

población europea está envejeciendo debido a la falta de eficacia real entre la conciliación familiar y laboral, si las políticas y las reformas sociales actúan aumentando el nivel de conocimiento de los padres y madres provocando actitudes positivas hacia la paternidad, mejorando y estimulando las interacciones entre padres e hijos ofreciendo espacio y tiempo para compartir experiencias entre ellos, la función social habrá cumplido su objetivo y poco a poco se irán sacando adelante políticas que a largo plazo mejoraran las relaciones familiares gracias a una conciliación familiar y laboral concienciada eficiente y provechosa.

La implicación de los padres en la educación de los hijos es determinante. No pueden delegar en los centros educativos la crianza y educación de sus hijos, por eso es tan importante que la sociedad ayude a los padres a asumir sus responsabilidades mediante las medidas adecuadas. Una escuela infantil y los profesionales que llevan a cabo su tarea en ella es decisiva a la hora de que una pareja decida tener un hijo, pero deben implicarse directamente ellos en la educación, la escuela infantil y familia son complementarias, no sustitutivas. A pesar de que este trabajo está basado sobre todo en la escuela infantil hay que admitir que el problema no desaparece, sino que aumenta, a medida que los niños van cumpliendo años, por eso cada vez más necesario que la política de conciliación familiar y laboral sea realista y que llegue a todos los ámbitos de la sociedad.

La conciliación familiar y laboral es necesaria para la mejora y el desarrollo de la sociedad actual, no solo es necesario tomar medidas, sino que estas lleguen a todos.

3. EL PAPEL DE LA ESCUELA INFANTIL EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Los centros educativos son un recurso social importantísimo que facilita la incorporación de la mujer al mercado laboral, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de escuelas infantiles, con la finalidad de suplir una necesidad social. Por eso y desde el punto de vista de los educadores se puede analizar esta problemática social de una forma objetiva.

Las escuelas infantiles ofrecen servicio de atención desde bebés hasta niños de tres años, una edad que supone un problema emocional tanto a los padres como a los niños que se ven obligados a separarse de ellos, por eso la labor profesional del educador es importantísima y con gran carga emocional. Las escuelas cada vez están mejor equipados y ofrecen servicio de comedor, madrugadores, etc.

La conciliación familiar y laboral es un problema social que implica directamente a la escuela infantil, que funciona como un depósito de niños para que los padres puedan llevar a cabo su actividad profesional. Cuando los centros educativos cierran sus puertas, sobrecargan a sus hijos con actividades extraescolares; también existe una dificultad por parte de los centros educativos, que programan tutorías o reuniones en horarios imposibles para padres trabajadores, o que optan por horarios continuados que limitan el acceso de los padres a una comunicación directa con el centro escolar. Por otro lado, los padres delegan en los educadores tareas exclusivas de la parentalidad, como la asunción de responsabilidades, el aprendizaje de valores, etc. Por lo tanto, los centros educativos deben hacer un esfuerzo en la búsqueda de momentos de intercambio que favorezcan la comunicación con los padres del niño, de forma relajada, sin culpas recíprocas, asumiendo cada parte sus responsabilidades de cara a conseguir el bienestar del niño como objetivo principal.

Para ellos es necesario coordinar los horarios escolares y laborales, manteniendo las escuelas abiertas más allá de las horas lectivas, que sea posible utilizar las instalaciones del centro en actividades extraescolares y también, por otro lado, las empresas deben flexibilizar los horarios laborales, permitiendo la asistencia de los padres al centro escolar de sus hijos, hablar con los educadores o a realizar actividades en los mismos, también las empresas deberían hacer posible que coincidieran los periodos vacacionales de los padres y los hijos.

3.1. EL EDUCADOR RESPECTO A LA CONCILIACIÓN

El educador es el elemento más importante que utilizan las familias en cuanto a la conciliación laboral y familiar, por lo tanto debe ser respetada su función profesional porque en ella se sustentará la educación posterior de los menores. Su valor social es innegable y merece el respeto y la valoración social que un trabajo tan delicado merece.

Por eso una iniciativa importante es la escuela para padres, una iniciativa destinada a concienciar a los progenitores del valor de la educación, de la implicación parental que junto con la del educador es la base del futuro de sus hijos, estas escuelas están muy extendidas, pero desgraciadamente carecen de la afluencia deseable, son escasos los padres que acuden a estos seminarios para mejorar la relación entre ellos con sus hijos y con los educadores. (Valenzuela y Sales, 2016)

La labor del educador es muy importante en sí misma, pero el equipo que interviene en el proceso educativo debe estar integrado por todos los adultos que forman parte de la vida del niño, es decir, el educador debe contar con la familia, y esta relación ha de estar basada en la mutua confianza y adoptar criterios homogéneos en la intervención educativa, limando las contradicciones mediante el diálogo y los argumentos precisos; por su parte el educador debe hacer un esfuerzo para entender las motivaciones de la familia y los objetivos de la misma en el proceso educativo y trabajar de forma conjunta para conseguirlos. Los intercambios de información y contacto entre el centro educativo y la familia deben ser diarios, ya que son importantes para llevar un control sobre el niño. Las reuniones son un utensilio para dinamizar la participación y la comunicación entre ambas, en ellas se determinará los objetivos, la forma de aprendizaje, el nivel global del desarrollo de los niños, respondiendo a los temas de interés que plantee la familia y estableciendo una dinámica participativa. (Gallego, 1998)

Es evidente que la mejora en las condiciones laborales de los padres/madres, la importancia de sus derechos para atender a sus hijos/as redunda positivamente en el desarrollo educacional de los hijos/as, porque hay padres/madres que utilizarían ese tiempo libre para dedicárselo a su familia y la educación de sus hijos/as, pero hay otros padres/madres que seguirían utilizando los centros educativos como sustitutos de su labor parental. (Arrazola, Dieste y Julve, 2016)

El centro educativo, como hemos dicho, es el principal elemento conciliador porque es al que primero recurren las familias cuando deben incorporarse a su vida

laboral, después del nacimiento de sus hijos estos centros son el sustituto emocional de la familia durante unas horas al día en la vida de los pequeños, por lo tanto no solo su labor es imprescindible, sino que es muy importante que los pequeños sean atendidos por profesionales cualificados que sienten las bases de su evolución psicoafectiva.

4. METODOLOGÍA

Para desarrollar el tema de conciliación familiar y laboral y hacer un análisis de la situación, he optado por realizar entrevistas personales sobre su labor profesional a educadoras infantiles, porque son los que realmente conocen el pulso de la sociedad, saben lo que se esconde detrás de las Leyes y si éstas son efectivas y llegan realmente a los usuarios y estos capaces de aprovechar todos los beneficios que ofrece la sociedad del estado de bienestar. He realizado entrevistas a seis educadoras y la entrevista consta de ocho preguntas. (ANEXO I)¹.

Tabla 7: Comparación de las Entrevistadas con su experiencia y los centros donde han ejercido su labor profesional.

	Centros	Experiencia
Entrevistada 1	Público y privado	7 Años
Entrevistada 2	Público	5 Años
Entrevistada 3	Público	1 Año
Entrevistada 4	Privado	3 Años
Entrevistada 5	Privados	5 Años
Entrevistada 6	Público y privado	4 Años

La elección de estos profesionales se ha realizado en centros de educación infantil de la provincia de Soria. Como se puede observar en la tabla 7, todas ellas poseen una amplia experiencia profesional (me hubiera gustado poder entrevistar a un educador infantil, pero me ha sido imposible localizarlo, lo que indica que es una profesión que ocupa preferiblemente a mujeres, a pesar de la tan buscada igualdad de género todavía existen profesiones que podíamos considerar sexistas y esta es una de ellas en lo que a la práctica real se refiere). La entrevistada número uno ha trabajado en centros públicos y privados y tiene una experiencia laboral de siete años en escuelas infantiles. La entrevistada número de dos, trabaja realiza su labor profesional en una escuela infantil pública, posee una experiencia laboral de cinco años. La entrevistada número tres también realizada su labor profesional en una escuela pública y cuenta con

¹ ANEXO número 1, se encontrará en la última página del TFG.

un año de experiencia profesional. La entrevistada número cuatro tiene una experiencia de tres años y trabaja en una escuela infantil privada. La entrevistada cinco tiene una experiencia de cuatro en centros privados. La entrevistada número seis cuenta con una experiencia de cuatro años en escuelas privadas y públicas. Las entrevistas se realizaron en sus centros de trabajo después de haberme enseñado las instalaciones con las que cuenta el centro infantil y el funcionamiento del mismo, excepto la sexta que se realizó de forma privada. Elegí a estas profesionales porque las había tratado personalmente y profesionalmente y me parecieron más adecuadas para la realización de las entrevistas. Todas ellas son profesionales cualificadas, mujeres jóvenes que emplean toda su energía y vocación en el trabajo que realizan, están muy involucradas en el tema que nos ocupa y todas ellas coinciden en una visión poco positiva sobre la conciliación familiar y labor, aunque se puede detectar claramente que la sociedad avanza muy lentamente, en este sentido piensan que se puede conseguir una mejora importante

Soria es una ciudad que cuenta con 14 centros de educación infantil entre públicos y privados; las entrevistadas pertenecen a centros privados y públicos pero de concesión privada, por lo que las normas de cada centro a pesar de cumplir la ley, vienen dictadas por las necesidades de los usuarios; hay uno que tiene un horario ininterrumpido hasta las diez de la noche, pero es el único. Los demás cierran antes y a veces hay usuarios que quedan mal atendidos y desprotegidos, esto se refleja en las respuestas que obtenemos de las entrevistadas. El servicio incompleto de los centros educativos es necesariamente completado por las relaciones familiares, parientes, amigos, contratación de canguros, etc. Por eso alguna de las respuestas obtenidas en las entrevistas delata el desencanto de la situación como se podrá apreciar más adelante.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las preguntas que vamos a hacer a las entrevistadas están basadas en el desarrollo de la idea de conciliación familiar y laboral. Las respuestas están basadas en la experiencia personal y profesional de seis educadoras infantiles, en diferentes puestos de trabajo y con diferente experiencia laboral. Buscando sobre todo un enfoque objetivo sobre el problema a tratar.

5.1. LA EXISTENCIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN LOS CENTROS

La primera pregunta, sobre la existencia de hecho en la sociedad actual nos da unas pautas diferentes desde el punto de vista profesional y personal de cada una. Es decir, creen que como idea es muy buena, pero que todavía deja mucho que desear su afianzamiento en la sociedad actual, está en fase de introducción y de asentamiento. Todas las entrevistadas coinciden en este hecho, alegando que todo el mundo acepta la idea, pero que a veces las empresas y los recursos sociales no son los adecuados para conseguir la plena conciliación familiar y laboral. En una zona pequeña como es Soria, es fácil contar con ayuda de familia porque las distancias son cortas y es fácil que les ayuden los abuelos, tíos, amigos,... pero todas las entrevistadas admiten que el horario de que dispone el centro escolar no está en consonancia con las necesidades reales de la familia. No hay opciones para trabajos a turnos, los centros escolares tienen horario reducido (casi destinados a funcionarios, ocupación muy abundante en la ciudad), cierran sus puertas sobre las cinco o seis de la tarde, a pesar de que la jornada laboral de los padres puede terminar más tarde. Por eso todas admiten que sí que existe conciliación, pero que es escasa y con poco margen de utilidad.

‘Creo que no existe conciliación entre la vida laboral y familiar además de usar el servicio de la escuela infantil tienen que recurrir a otras personas para el cuidado de sus hijos.’ (E 4)

5.2. INFLUENCIA DE LA CONCILIACIÓN EN EL NIÑO

La segunda pregunta que se les plantea, es cómo llevan a cabo la conciliación familiar y laboral desde el centro escolar, qué medidas han tomado para favorecerla, si

ha dado resultado y sobre todo resulta muy interesante la influencia de estas medidas en el rendimiento motor y psicoafectivo. Porque hay algunos que se pasan muchísimas horas separados de sus padres. Las respuestas de las educadoras respecto a esta pregunta, se reducen significativamente a la idea de ampliación de horario para ofrecer más tiempo el centro abierto, y facilitar así la conciliación familiar y laboral. La ampliación de horarios ha mejorado, pero siempre reclaman horarios cada vez más amplios, porque a pesar de la amplitud de horario cada vez es necesario más tiempo, muchas familias se quejan de que además del centro educativo tienen que recurrir a las familias o a contratar a una persona contratada. La conciliación familiar y laboral no puede estar basada solamente en la amplitud de horarios, a pesar de lo que responden las entrevistadas, sino que es un problema mucho más acuciante no solo deben permitir a los padres trabajar, sino que las empresas deben aportar su grano de arena para que los padres puedan atender a sus hijos cuando estos lo necesiten, y según el punto de vista de estas educadoras es todavía una asignatura pendiente que esto se pueda conseguir.

Al ser una ciudad pequeña, Soria no cuenta con grandes empresas que utilicen y lleven a la práctica una política de conciliación laboral y familiar responsable. Predomina la pequeña y mediana empresa y son los padres los que negocian con la empresa, el tiempo libre que pueden dedicar a sus hijos, que evidentemente al estar sujeto a una negociación se ve restringido.

'Bueno yo creo que sí, si se hace de esa manera, teniendo más personal, pero claro, si a lo mejor un padre está pagando por tener a su hijo a jornada completa, tienes a dos personas, porque la jornada completa en la guardería, si la abrimos a las siete de la mañana y la intentamos cerrar a los ocho de la tarde, lo más tarde posible, hay mucho padres que nos les parece suficientes horas, porque terminan de trabajar a las diez de la noche y entonces esas dos horas que tienen ahí tienen que contratar a otra persona, pero no se puede tener al personal desde las siete de la mañana hasta las ocho de la tarde, entonces por una jornada completa que te pague un padre hay que meter a dos personas, entonces no es rentable, pero hay que pensar que hay que dar cobertura a esa familia, que no tienen conciliación laboral, y hay que ayudar a esa familia.' (E 2)

5.3. IMPLICACIÓN DE LAS FAMILIAS EN LA EDUCACIÓN

El acercamiento de la familia y el centro escolar es otro tema relacionado con la conciliación familiar y laboral que preocupa mucho a las educadoras entrevistadas, en algunas de ellas se puede detectar un cierto grado de desencanto porque los padres no tienen tiempo para realizar actividades conjuntas con sus hijos, y delegan en el centro escolar la crianza y educación de sus hijos debido sobre todo a que la falta de tiempo deriva de sus ocupaciones profesionales. Lo que sí procuran los padres, es buscar el centro educativo adecuado al que llevar a sus hijos y valoran todas las variables ofrecidas por los mismos antes de elegir, porque si van a delegar sus tareas paternofiliares es necesario confiar en el depositario de esa responsabilidad, y hacen una valoración exhaustiva no solo del horario, sino también de las características y peculiaridades del centro, ya que si sus hijos van a pasar ahí buena parte del día a todos les gusta que estén muy bien atendidos para sentirse tranquilos.

‘Hay familias de todo tipo, pero por lo general sí que responden, y tienen mucha toma de contacto con el centro y con nosotras (educadoras).’ (E 5)

En la entrevista 3 se puede apreciar el desencanto que sufren algunas educadoras frente a la actitud ausente de las familias. Sin embargo, hay entrevistas en las que defienden la postura contraria argumentando que sí logran que la familia se involucre en la educación de los hijos.

‘La familia de modo general, participa en las actividades propuestas por el centro, y a pesar de tener otras muchas ocupaciones existe implicación en la educación de sus hijos.’ (E 4)

5.4. IMPLICACIÓN PATERNAL EN LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS

Muchas veces la relación centro-familia se limita a la hora de entrega y recogida del niño, en esos momentos los padres preguntan cómo ha sido la jornada de sus hijos y si ha ocurrido algún incidente con ellos. Es un momento de acercamiento, de intercambio de opiniones y de valoración del trabajo realizado por el educador, pero

está muy lejos de los planteamientos legales de conciliación familiar y laboral; en estas circunstancias de las que hablamos, se puede apreciar que son tanto los padres como las madres los que acuden al centro a recoger a los niños. Parece ser que aunque todavía predominan el número de madres que recogen a sus hijos, el número de padres va aumentando progresivamente, lo que indica una mayor implicación de estos últimos en las responsabilidades familiares, un paso adelante en cuanto a conciliación familiar y laboral, porque antes solamente eran las madres las que acudían.

‘Ahora se ven que están más los padres involucrados que las madres, pero todavía se siguen viendo más madres que padres, aunque el índice de padres haya subido.’ (E 3)

‘Cuando se tira de ellas para hacer algo conjunto, como están a falta de tiempo, tampoco se les puede pedir ‘peras al olmo’, pero si que es verdad que responden dando con esa confianza, porque date cuenta que tienen bastantes horas a sus niños ahí, en la guardería, entonces sí responden bien.’ (E 2)

También es digno de mención que son muchos los abuelos, que sustituyen a los padres a la hora de recoger al niño en el centro escolar y en la mayoría de estos casos responde a la necesidad de recurrir a ellos por falta efectiva de conciliación laboral y familiar por parte de las empresas, y esto plantea de recurrir a familiares para suplirla.

5.5. RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA

En cuanto a la pregunta de si ha habido enfrentamientos verbales con las familias por diferencia de opiniones, evidentemente, esto depende de las personas que estén involucradas en un determinado hecho, hay educadoras que sí admiten haber tenido diferencia de opiniones que ha provocado un enfrentamiento con las familias, debido sobre todo a problemas referentes a los horarios, retraso en la hora de recoger a los niños sin previo aviso o incluso en algún caso haberse olvidado de pasar a recogerlos. También ha habido problemas de otro tipo, pero esto son los más relaciones con la conciliación familiar y laboral, generalmente cuando los padres acuden al centro a conocerlo para inscribir allí a sus hijos, se les informa sobre la metodología, servicio, horarios, etc. Los padres aceptan previamente estas condiciones, sin embargo, en el día

a día pueden surgir diversas situaciones que hacen que estas condiciones sean insuficientes para favorecer su conciliación familiar y laboral. A veces no resulta fácil recurrir a familiar o amigos, porque estas personas también tienen vida propia, y es difícil actuar de forma inmediata cuando se necesita, por lo tanto esta responsabilidad cae directamente sobre el centro educativo. Como se puede apreciar, estas diferencias de opiniones dependen de la personalidad de los afectados y de la situación, tanto en la entrevista dos, tres y cinco, afirman que sí han experimentado enfrentamientos, mientras que en las restantes no los han vivido en primera persona, lo que no quiere decir que no hayan existido en el centro.

'La recogida de los niños es indiferente, hay veces que vienen padres y otras veces madres, sí que es verdad que las madres parece que el trabajo se lo permite más o lo mismo es que los padres les da vergüenza pedirlo, normalmente vienen más madres a traerlos y más padres a recogerlos, pero es indistinto.' (E 2)

5.6. AVANCES EN LA CONCILIACIÓN

Todavía queda mucho para que la conciliación familiar y laboral sea efectiva, sin embargo, en esto sí que coinciden todas las entrevistadas, en que va mejorando poco a poco. Actualmente los padres se van implicando cada vez más en la educación de los hijos, ya no es solo es la madre la que se encargada de esta tarea, generalmente cuando una pareja decide tener hijos ya piensa en cómo asumirá su educación, con qué medios personales y sociales va a disponer en el futuro para llevar a cabo esta tarea, estamos hablando de un cambio de mentalidad importante, que podemos considerar básico para la consecución de la conciliación familiar y laboral; también la sociedad ha cambiado en este sentido, y esto se puede apreciar en las opiniones de las educadoras entrevistadas, todas ellas afirman que se están dando pasos adelante en este sentido, aunque a su juicio sean lentos no quiere decir que no se vayan produciendo paulatinamente, lo que indica un cambio importante que redundará en beneficio de todos los implicados en el proceso educativo.

'Sí ha cambiado la conciliación laboral y familiar en algunos centros, sí creo que algunas escuelas infantiles se involucran y ponen el horario

más flexible para que puedas adaptar tu horario laboral al familiar, pero también hay inconvenientes respecto en el horario que tu tienes en el trabajo porque no todas las empresas te dejan ir a recoger a al niño cuando se pone enfermo por ejemplo.’ (E 3)

5.7. VALORACIÓN POR PARTE DE LAS EDUCADORAS

En cuanto a la valoración personal de las educadoras sobre la conciliación familiar y laboral, expresan muy poco optimismo porque a pesar de que admiten que algo se ha avanzado en cuanto a leyes y mentalidad, la realidad es otra muy distinta. Opinan que no sólo no es efectiva, sino que las leyes se aplican de una forma muy restrictiva, quizá en otros lugares como en las grandes ciudades, la conciliación laboral y familiar tenga otros factores más positivos, pero en una ciudad pequeña no ocurre así, de ahí la valoración negativa de estas educadoras sobre la conciliación familiar y laboral, todas las opiniones son negativas a pesar de los avances la realidad social sigue siendo dura para las familias con niños pequeños incluso culpan a la falta de conciliación familiar y laboral de la reducción de la tasa de natalidad.

‘En cuanto a la conciliación de la que hablamos, es un tema complicado, pues cada vez se exigen más requisitos a nivel profesional y las familias han de dedicar mucho tiempo a ello, lo que en cierto modo reduce la tasa de natalidad o que los hijos se tengan más tarde.’ (E 4)

En este aspecto aunque legal y socialmente se ha avanzado, la realidad dista mucho de ser la receptora de estas mejoras, todavía resulta muy difícil ser padre, madre y tener un trabajo a jornada completa.

‘Creo la sociedad, en el momento actual en el que estamos nadie la valora, no hay valoración, ni las empresas hacen una familiar en condiciones ni educativamente; ese término no está vigente en esta sociedad, dicen que sí, pero no, no es posible que una madre tenga que dejar tres meses o cuatro meses un bebé en la guardería porque se tenga que incorporar a trabajar, un niños con cuatro meses ¿Qué hace en una guardería? Necesita estar con su madre, va a estar asistencial, nada educativo; tiene que estar con su madre, eso el gobierno no lo entiende,

después no se puede tener a los niños desde por la mañana temprano hasta la tarde, engordando ese horario, los niños se están educando fuera de la familia.’ (E 2)

Hay familias que se ven en la necesidad de reducir su horario laboral drásticamente para atender a sus hijos con la merma de ingresos correspondientes, lo que perjudica directamente el Estado de Bienestar.

‘En la actualidad no hay conciliación familiar, se intenta paliar con reducciones de jornada por parte de uno de los padres, pero esto conlleva una reducción de sueldo que para muchas familias es importante.’ (E 5)

5.8. MEJORAS QUE SE PUEDAN APLICAR

Las educadoras entrevistadas evidentemente tienen su propia opinión sobre cómo mejorar la conciliación familiar y laboral, aunque todas ellas se refieren a ofrecer en los centros más amplitud de horarios, excepto en alguna entrevista. Pero hay que considerar que no solamente la conciliación familiar y laboral depende del horario del centro educativo y de los periodos vacacionales del mismo, porque la conciliación no es esto; los niños necesitan a sus padres, no necesitan que un educador los sustituya, la conciliación hace posible que los padres puedan realizar su labor profesional de forma adecuada, pero que también dispongan de tiempo para pasarlo con sus hijos y el centro educativo no se limite a ser un lugar donde dejar a los niños. La conciliación familiar y laboral es muy complicada sobre todo porque afecta al proceso emocional de las personas tanto de los padres como de los hijos, las madres sufren cuando se incorporan a sus trabajos después de la baja maternal porque sienten que abandonan a sus hijos, deben confiar en el centro educativo en el que los van a cuidar mientras ellas trabajan, pero eso no impide el desgaste emocional que sufren, la conciliación familiar y laboral debería facilitar que este proceso fuera más sencillo suave y que el tiempo que están separados padres e hijos no fuera excesivo, la función del educador no es sustituir a los padres, es permitir que estos puedan llevar a cabo su vida laboral.

‘Principalmente es necesario un buen horario para las entradas y salidas, en cuanto a las enfermedades más flexibilidad.’ (E 3)

En la entrevista cinco, la educadora tiene en cuenta un tema importante, que es la salud de los pequeños, que se resiente cuando empiezan a ir a la escuela infantil, los niños ‘lo cogen todo’ y se ven obligados a quedarse en casa algunos días para reponerse. Lo que obliga a los padres a realizar un esfuerzo extra para conciliar su vida familiar y laboral, es un hecho que no está previsto y deben recurrir a soluciones con las que no contaban lo que dificulta y mucho la conciliación.

‘Reducción de jornada pero sin quitar tanto dinero a las familias, ampliar más los horarios en función de la necesidad, más permisos por enfermedad de los niños (en la guardería se cogen muchas enfermedades, por lo que los niños no pueden ir a la guardería).’ (E 5)

Las necesidades familiares no se limitan a tener un lugar donde cuidan a sus hijos cuando los padres trabajan, es necesario prever casos esporádicos en los que los centros escolares no puedan responder para solucionar el problema. Las escuelas infantiles responden a una necesidad concreta pero en otras situaciones como vacaciones enfermedad, etc, las necesidades familiares quedan al descubierto.

Para solucionar estos problemas cotidianos se necesita algo más que leyes, se necesita una conciencia social realista que ayude a los padres. En los países del norte de Europa, están previstas estas contingencias de una forma más realista que en España.

6. CONCLUSIONES

Las entrevistas realizadas a los educadores han dado como resultado el reflejo de una realidad social, que está muy lejos de resolver las necesidades reales de las familias, frente a la conciliación laboral y familiar, según las educadoras, la escuela infantil es el lugar donde los padres dejan a sus hijos durante su jornada laboral, lo que las convierte en el primer elemento y el más importante en lo referido a este tema. Las educadoras piensan que su labor es muy importante, pero que ningún momento deben ser sustitutos del afecto paterno-filiario, aún cuando muchas veces los niños pasan en el centro más horas que en su casa, en opinión de las educadoras la conciliación laboral es una idea mucho más amplia en la que todavía falta que se involucre la empresa para facilitar la tarea, sobre todo en ciudades como Soria en la que no hay grandes empresas que puedan aplicar unas políticas de conciliación laboral y familiar a gran escala, al ser pequeñas y medianas empresas con escaso número de trabajadores, estos recursos caen en picado y a veces se reduce a la buena voluntad entre los jefes y empleados para facilitar la conciliación, esta escasez de recursos por parte de las empresas hace recaer en el centro educativo y en las familias mayor responsabilidad. (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández y Molina, 2010)

Por otra parte al ser una ciudad pequeña las relaciones personales son buenas, y generalmente se recurre a la familia, amigos, abuelos, tíos, etc, para solventar problemas relacionados con la dependencia, por ejemplo cuando un niño está enfermo o sobre todo durante las vacaciones escolares, en las que muchos abuelos juegan un papel importantísimo, porque el tema de las vacaciones ofrecidas por los centros y las ofrecidas por las empresas no concuerda con las necesidades familiares. Esto ha obligado a algunas escuelas infantiles a reestructurar su horario laboral, reduciendo al máximo las vacaciones cuando cierra el centro (quince días en verano) y a ofrecer sus servicios durante puentes y días festivos.

El desencanto de los educadores frente a la aplicación de las medidas de conciliación es evidente, porque piensan que estas medidas deberían estar destinadas a que los padres pudieran pasar más tiempo con sus hijos y que este tiempo sea de calidad, y por el contrario lo que ocurre, es que las medidas de conciliación se limitan a ofrecer otros espacios en los que los padres estén separados de los hijos.

Hay que tener en cuenta que las educadoras entrevistadas desarrollan su labor profesional en escuelas infantiles, que son hasta los tres años, pero evidentemente el problema para los padres continua, porque la crianza y educación de sus hijos no termina a esta edad y los problemas de conciliación familiar y laboral van a continuar durante muchos años más, en los que la escuela infantil no puede ayudarles por lo que las necesidades de estas familias siguen sin quedar cubiertas durante muchos años, hasta que el niño alcanza la independencia suficiente para poder abandonar el cuidado que otras personas ofrecen sobre ellos, es decir, las escuelas infantiles solo cubren un determinado periodo de la infancia de los niños, pero el problema subsiste y la necesidad de conciliación familiar y laboral aumenta porque renunciar a lo que en un primer momento ha sido su primer pilar de apoyo para recuperar su vida profesional; es cierto que las instituciones públicas ofrecen un programa de conciliación familiar y laboral llamado ‘conciliamos’, en el que ofrecen alternativas por estos niños, pero no cubren todas las necesidades y tampoco son capaces de llegar a todos los usuarios que lo necesiten, porque en la provincia de Soria, por ejemplo, solo tienen lugar en la capital, dejando desprotegidas todas las zonas rurales de la provincia, lo que da fe de la situación en la que se encuentran las medidas de conciliación familiar y laboral a todas luces insuficientes para cubrir las demandas de la población.

Muchas veces las educadoras son las receptoras de la frustración de los padres porque ellos sienten no poder estar más tiempo con sus hijos, y emocionalmente se sienten culpables por delegar sus responsabilidades en la función del educador, sobre todo cuando son bebés y los padres sienten el trauma de la separación, después de la baja maternal nada es suficientemente bueno para sus hijos. Y culpan directamente al entorno por no poder hacer lo que ellos necesitan afectivamente.

7. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guerras, S. P. (2009). *Atención temprana y familia: cómo intervenir creando entornos competentes* (Vol. 184). Narcea Ediciones.

López, S. T., Calvo, J. V. P., Menéndez, M. D. C. R., García, C. M. F., & Martín, S. M. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: " Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108.

Mínguez, A. M. (2007). Incidencia de las políticas familiares en el empleo femenino en los estados de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. *Papers: revista de sociologia*, (86), 73-105.

Montero, S. R. (2015). La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 6(1), 179-200.

Ortega, J. L. G. (1998). *Educación infantil*. Ediciones Aljibe.

Sampedro Gallego, R. (2008). Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural: género, trabajo invisible e idilio rural. *Mujeres rurales*, 81-93.

Vigo Arrazola, B., Dieste Gracia, B., & Julve Moreno, C. (2016). Voces sobre participación de las familias en la escuela y éxito escolar. *RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 9(3), 320-333.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Constitución Española, 29 de Diciembre de 1978.

Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley14 de julio de 2010, promulga una Ley que regula los requisitos que han de cumplir los centros que impartan el primer ciclo de la educación.

WEBGRAFÍA

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013911.pdf>

ANEXO I

ENTREVISTA

- ¿Crees que existe conciliación familiar y laboral?
- Si existe, ¿Cómo se lleva a cabo en tu centro? ¿Crees que es efectivo? ¿Mejoran en el rendimiento del niño?
- La familia, ¿responde en el centro?
- Cuando van a recoger a los hijos al centro, ¿acuden más madres o más padres?
- ¿Has experimentado enfrentamientos con las familias por diferencia de opiniones?
- ¿Ha cambiado la conciliación familiar y laboral en los últimos tiempos? Si es así, en que y por qué.
- Valora la conciliación familiar y laboral.
- En que mejorarías la conciliación familiar y laboral.