

Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://remie.hipatiapress.com>

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres en Formación Ocupacional

María Montserrat Blanco-García¹, Pablo Sánchez-Antolín¹ & Francisco Javier Ramos¹

1) Universidad de Castilla-La Mancha. España

Date of publication: June 15th, 2016

Edition period: June 2016-October 2016

To cite this article: Blanco-García, M. M., Sánchez-Antolín, P., y Ramos, F. J. (2016). Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres en Formación Ocupacional. *REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 6(2), 127-151. doi:10.17583/remie.2016.1795

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/remie.2016.1795>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CC-BY\)](#).

Reconciling Work and Family Life for Women in Occupational Training

M^a Montserrat Blanco-García
Univ. de Castilla-La Mancha

Pablo Sánchez-Antolín
Univ. de Castilla-La Mancha

Francisco Javier Ramos
Univ. de Castilla-La Mancha

Abstract

Objectives: To analyze the imagery of women on reconciling work and family life to explore the beliefs, opinions and related experiences of gender inequality. Methods: We applied a qualitative methodology of in-depth, semi-structured individual and group women in vocational training courses. We have also conducted interviews with experts on gender equality. Results: Women and experts interviewed manifest the presence of barriers to reconciling work and family both in the organizations, career advancement, and applicable legislation. Conclusions: There is an undercurrent in the collective imagination and individual beliefs of society that allows the maintenance of the values associated with the patriarchal organization, sexual division of labor and socializing unequal gender roles. It is required a transformation of work organization to improve the lives of People.

Keywords: conciliation, family, work, education of women, gender roles

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres en Formación Ocupacional

M^a Montserrat Blanco-García
Univ. de Castilla-La Mancha

Pablo Sánchez-Antolín
Univ. de Castilla-La Mancha

Francisco Javier Ramos
Univ. de Castilla-La Mancha

Resumen

Objetivos: Analizar el imaginario de las mujeres sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para explorar las creencias, opiniones y experiencias relacionadas con la desigualdad de género y su relación con las dificultades de formación. **Métodos:** se ha aplicado una metodología cualitativa de entrevistas en profundidad, semiestructuradas, individuales y en grupo, a mujeres en cursos de formación ocupacional. También se han realizado entrevistas a personas expertas en igualdad de género. **Resultados:** las mujeres y expertas entrevistadas manifiestan la presencia de barreras para la conciliación de la vida laboral y familiar tanto en la organización del trabajo, la promoción profesional, y en la normativa legal aplicable. **Conclusiones:** existe un trasfondo en la percepción y en las creencias individuales de la sociedad que permite el mantenimiento de los valores y los roles asociados a la organización patriarcal, a la división sexual del trabajo y a la socialización en los roles de género desiguales. Es necesaria una transformación de la organización laboral para mejorar la vida de las personas.

Palabras clave: conciliación, familia, trabajo, educación de la mujer, roles de género

La conciliación de la vida laboral y familiar incumbe tanto a hombres como a mujeres, ya que es una forma de organizar la vida de manera que sea compatible el trabajo remunerado con otros ámbitos de desarrollo personal (Feldstead, Jewson, Phizacklea & Walter, 2002). Sin embargo, la realidad pone de manifiesto que la dedicación de las mujeres a las tareas relacionadas con el cuidado de la familia y el hogar es mayor que la de los hombres. Los datos indican que las mujeres invierten más horas diarias que los hombres a dichas tareas. A nivel de nacional, la Encuesta de Empleo del Tiempo muestra que las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos diarios a actividades relacionadas con el hogar y la familia, frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2015).

En la actualidad, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de las personas dependientes, tanto desde el punto de vista laboral como familiar. La asunción de las tareas de cuidado dificulta la incorporación plena al mercado laboral, ya que las mujeres se incorporan a éste, pero el hombre no lo hace de la misma manera al trabajo doméstico, por lo que muchas mujeres deben elegir entre el desarrollo profesional y el cuidado de la familia (Cigarini, 2006; Mercadé, 2007; Rodríguez Martínez, 2008). El resultado es que las mujeres con responsabilidades familiares (hijos menores de 12 años) tienen una tasa de empleo inferior a la de aquellas sin dichas responsabilidades, que en España alcanza una diferencia del 8% aproximadamente (Mills et al., 2014, p. 8). Otro esclarecedor dato indica que, en el año 2010, 543.200 mujeres redujeron su jornada laboral para cuidar de un hijo menor de 8 años, frente a 62.500 hombres (Eurostat, 2015). La imposibilidad de incorporarse al mercado laboral como lo hacen los hombres, y, simultáneamente, cumplir con las responsabilidades familiares asumidas está produciendo desajustes de género en la fuerza de trabajo, ya que las madres están infrarrepresentadas en este ámbito, tienen más trabajo a tiempo parcial, interrumpen más su carrera profesional (Mills et al., 2014).

Estamos viviendo una situación en la que, a medida que las mujeres se van incorporando al mercado laboral, va desapareciendo el modelo familiar consistente en “hombre proveedor de ingresos/mujer ama de casa” (Carrasco, 2004), y se está consolidando un nuevo modelo en el que el

hombre mantiene su rol mientras que la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer. Esto no significa que las mujeres abandonen sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que está asumiendo un doble papel, el familiar y el laboral. Esta acumulación de tarea es conocida como “doble presencia” (Balbo, 1994). La existencia de esta desigual carga de trabajo hace que se desarrollen variadas estrategias de ajuste para dar respuesta a las exigencias tanto del ámbito productivo como del reproductivo, como la división sexual del trabajo y la separación de roles entre hombres y mujeres por un lado (Dueñas Fernández, Iglesias Fernández & Llorente Heras, 2014; Sparreboom, 2014), así como a través de la acumulación de tareas, es decir, la doble jornada para las mujeres (Durán, 2004).

Una dificultad para conciliar la vida laboral y familiar se encuentran en que las mujeres se han tenido que incorporar al mercado laboral en un mundo definido y construido por y para los hombres; y la conciliación, tal y como se entiende ahora, perpetúa este modelo patriarcal. En relación con la cuestión relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral el debate se está realizando desde un punto de vista muy limitado, ya que, debería abordar nuevas dimensiones, como la interrelación entre la distribución de los tiempos de trabajo asalariado, las necesidades de atención a las personas y el funcionamiento de las ciudades y sus servicios, y la priorización de la atención a las personas (Moreno, 2003). Asimismo, está centrado en las necesidades económicas y de producción, quedando la atención a las personas en segundo plano. Mientras ha existido el modelo tradicional de familia casi de manera exclusiva, los trabajos de mujeres y hombres aparecían como paralelos e independientes, por lo que el nexo entre el cuidado de la vida y la producción capitalista ha permanecido oculto y toda la actividad que realizaban las mujeres en casa resultaba invisible (Carrasco, 2004). Pero cuando las mujeres pasan a realizar los dos trabajos, y viven lo que significa el solapamiento de tiempo y el continuo desplazamiento de un espacio a otro, comienza a visibilizarse el conflicto de intereses entre ambos espacios. De este modo, la tensión que viven las mujeres no es sino reflejo de una contradicción mucho más profunda, que es la que se da entre la producción capitalista y el bienestar humano, o lo que es lo mismo, entre la lógica del beneficio y la lógica del cuidado.

Ante esta situación, es necesario un cambio de paradigma que implique mirar, entender e interpretar el mundo desde la perspectiva de la reproducción y la sostenibilidad de la vida. Aceptar que el interés debe situarse en el cuidado de las personas, es decir, desplazar el centro de atención desde lo público-mercantil hacia la vida humana, lo que supone el reconocimiento de la actividad de cuidados, que es realizada fundamentalmente por mujeres de manera solidaria (aunque también de manera remunerada).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos hechos desde las instituciones públicas para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que pretende establecer el marco legal para eliminar la discriminación de la mujer), y la conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), la realidad es que la distribución de la fuerza de trabajo está sesgada por razón del sexo, lo que nos lleva a pensar que la desigualdad de género se encuentra profundamente arraigado en valores y creencias relacionadas con la socialización de género y con el papel que asumen las mujeres en la sociedad.

La educación ocupa un papel esencial en el proceso de socialización de género, por lo que las políticas de formación para el empleo deben tener en cuenta esta circunstancia para avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres. La evolución en las últimas décadas, desde mediados de los 80 del siglo XX, marca una tendencia positiva en este sentido. La formación ha contribuido decisivamente en este cambio, dando lugar en España, de hecho, a un fenómeno de sobre-cualificación profesional de las mujeres. Sin embargo, a pesar de su elevada cualificación profesional, la realidad parece indicar que esta circunstancia no se ve reflejada en la distribución de roles en el ámbito laboral y familiar, donde éstas siguen ocupando un lugar de proveedoras de cuidados fundamentalmente. En la actualidad, todavía existe un desequilibrio en la fuerza de trabajo por género, como indica el hecho de que solo el 51,2% de la población de mujeres entre 15-64 años esté empleada, frente al 60,7% de la población de hombres de la misma edad (Eurostat, 2015).

Por este motivo, hemos considerado necesario indagar en la percepción de las mujeres sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, así como analizar los aspectos estructurales de la formación que inciden en el sesgo de género, con el objetivo de analizar las creencias, opiniones y experiencias de las mujeres insertas en procesos de formación sobre las que se sustenta, en parte, una realidad de desigualdad de género. El propósito es poner de manifiesto que las políticas (de formación para el empleo, educativas, de conciliación...) no han conseguido eliminar la distribución tradicional de los roles de género, perpetuando la desigualdad en los ámbitos laboral y familiar.

Métodos

El ámbito de indagación de este estudio es la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres en formación ocupacional, por lo que se recogen las informaciones que las mujeres, y otros informantes, ofrecen acerca de las dificultades que encuentran para llevarla a cabo, así como sobre los recursos disponibles para ello y sobre las propuestas que mejorarían la actual situación. Las preguntas que nos hacemos son ¿cuál es el papel de la educación en la perpetuación/eliminación de los roles de género? ¿Qué barreras encuentran estas mujeres en la organización para conciliar la vida laboral y familiar? ¿Qué oportunidades de promoción profesional perciben dichas mujeres? ¿Cómo contribuye el marco normativo a facilitar la conciliación? Es un tema complejo que se intenta ilustrar con los testimonios de las informantes. Como ámbitos específicos de estudio hemos considerado los siguientes:

- Educación.
- Organización del trabajo.
- Percepción de la conciliación.
- Dificultades para conciliar.
- Recursos familiares para la conciliación.
- Marco normativo.

Metodológicamente, partimos del presupuesto de que la realidad está construida por significados a los que nos adscribimos y construimos las personas y que se reflejan en el acto del habla, en línea con la tesis de

Taylor y Bogdan (1986) que indica que las realidades sociales son “construidas” por las y los participantes en ellas. Por eso, resulta esencial la indagación sobre las ideas, presupuestos, significados de las personas cuando queremos conocer la realidad, que va a representar la fuente primaria de información en este estudio. Tomando en consideración estos presupuestos, utilizaremos la entrevista en profundidad como instrumento de indagación fundamental, ya que facilita conocer las opiniones de las personas informantes y dotarlas de significados en sus propios contextos. Mediante esta técnica, quien investiga guía la conversación con la persona entrevistada (Ruiz Olabuénaga, 1999) y registra su acto verbal con el fin de proceder a su análisis posterior.

El estudio, por tanto, sigue una metodología cualitativa con el propósito de acceder a la experiencia y al significado profundo que los participantes le atribuyen.

Como técnica de recogida de datos, además de la entrevista en profundidad individual a mujeres en formación y expertas/os, se ha utilizado también la entrevista semiestructurada en grupo a mujeres en formación y el grupo de discusión con representantes del empresariado. En cuanto al ámbito geográfico del estudio, tanto las mujeres como los y las expertos en género que han participado en el trabajo de campo pertenecen a distintas localizaciones de la región de Madrid.

Participantes

Se ha establecido tres grupos de informantes: a) mujeres en formación; b) expertas/os en igualdad de género; c) representantes del empresariado.

La selección de las mujeres en formación se realizó a través de dos canales:

- Se seleccionaron mujeres de cursos de formación ocupacional organizados por la Dirección General de la Mujer, de la Comunidad de Madrid, dentro del Programa AMPLÍA. Su finalidad es formar a mujeres como auxiliares de educación y ocio, así como promover la creación de servicios para la atención y cuidado de menores para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

- Mujeres con formación universitaria seleccionadas a través del Centro Asesor de la Mujer de un ayuntamiento madrileño no participantes en el Programa AMPLÍA.

Se han seleccionado ocho mujeres para las entrevistas individuales, cuatro mujeres del Programa AMPLÍA y cuatro con formación universitaria, correspondiendo a cada tramo de edad (18-24, 25-34, 35-44 y 45-65 años) un par de mujeres de cada selección.

La selección de las mujeres se ha realizado mediante muestreo teórico o intencional (Guba & Lincoln, 1991). Las mujeres en formación informantes se eligieron bajo el criterio de representación de la población femenina “media” de España, tomando como criterio de exclusión el origen natal extranjero que podría sesgar la muestra. Diversos estudios han puesto de manifiesto que los estereotipos de género pueden afectar a diversos ámbitos de la vida, como el laboral (Heilman & Okimoto, 2007) y el académico (Inzlicht & Ben-Zeey, 2000). Estos estereotipos son asimilados culturalmente y son resistentes al cambio (Eagly, Wood & Diekmann, 2000).

La muestra se ha segmentado en función de la edad, al considerar que es la característica principal que marca diferencias entre los contenidos y significados de la experiencia femenina. Para el desarrollo del trabajo de campo hemos establecido cuatro grupos de edad:

- De 18 a 24 años: coincidiendo con la mayoría de edad, que marca la búsqueda de la primera independencia de la familia de origen, de elección sobre carrera profesional y búsqueda de empleo, de adquisición o alquiler de vivienda..., y con la edad media en la que se finalizan los estudios superiores, retomando las cuestiones anteriores (Arnett, 2012; Brindis, Mulye, Park & Irwin, 2006; Grov, Bimbi, Nanin & Parsons, 2006;).
- De 25 a 34 años: en este periodo se produce la independencia económica y familiar real, la constitución de la unidad familiar propia, incluido el nacimiento del primer hijo (National Center for Education Statistics, 2015; Henderson & Egbert, 2015; Organisation for Economic Cooperation and Development, 2015).
- De 35 a 44 años: En este rango de edad se manifiestan las consecuencias de las dificultades que comienzan en la etapa anterior, y se hacen más patentes nuevos problemas para la conciliación de la

vida familiar y laboral. El inicio de este período supone el abandono de la juventud y el inicio de la madurez (Helson, Soto & Cate, 2006).

- De 45 a 65 años: a partir de los 45 años, las personas forman parte de un colectivo prioritario para las políticas de empleo, hasta llegar a la edad de jubilación (Tobes Portillo, 2002).

Para la entrevista en grupo se seleccionaron cuatro mujeres, pertenecientes a cada uno de los cuatro tramos de edad establecidos que participaban en un Taller de Empleo de un ayuntamiento madrileño.

Las personas expertas entrevistadas fueron tres: una experta en feminismo, una experta sindical (responsable de la secretaría de la mujer) y un experto en conciliación laboral y personal y en protección social.

Para el grupo de discusión se seleccionaron tres representantes del empresariado: una responsable de recursos humanos de una mediana empresa del comercio textil, una empresaria de hostelería y el dueño de una farmacia.

Los códigos de las personas informantes son:

Tabla 1.
Códigos de informantes

Informantes	Código
Especialista en feminismo	E1
Especialista sindical	E2
Especialista en conciliación	E3
Mujeres entre 18-24 años	M1-1 ^a y M2-1 ^b
Mujeres entre 25-34 años	M3-2 ^a y M4-2 ^b
Mujeres entre 35-44 años	M5-3 ^a y M6-3 ^b
Mujeres entre 45-65 años	M7-4 ^a y M8-4 ^b
Grupo de Mujeres	GM
Grupo de discusión del empresariado	GD

^a Programa AMPLIA; ^b Formación universitaria

Resultados

Educación

Respecto a la formación inicial de las mujeres se aprecia disparidad; las titulaciones de las informantes van desde el graduado escolar a licenciaturas y, en uno de los casos, doctorado. En términos generales esta heterogeneidad refleja el avance en las oportunidades formativas, siendo más alto el nivel de estudios de las más jóvenes. Lo cual pone de manifiesto que el nivel de formación es el mayor logro, o el aspecto en el que más se ha avanzado en cuestiones relativas a la igualdad de género.

Sobre el acceso a la educación, (las políticas de igualdad) hacen reivindicaciones que tienen que ver con el pasado... el acceso a la educación es universal y tenemos todas las posibilidades de estar en todo, y de hecho somos las que más accedemos (...) Las mujeres estamos hiperformadas, más mujeres terminan ahora la educación secundaria, más mujeres que hombres matriculadas en la universidad, con más formación. (E2, 1 y 3)

No sólo la orientación en las escuelas está “determinando” la elección educativa y profesional de las mujeres, la socialización de género también es una cuestión clave pues se ejerce una imposición simbólica continuada por la que, en muchas ocasiones, las propias mujeres no son conscientes de la discriminación ejercida sobre ellas, lo viven como elecciones libres: “No me he sentido discriminada porque en los sitios en los que he estado trabajando precisamente ha sido casi todo de mujeres (...)” (M2-1)

Respecto a la formación permanente, se aprecia un importante esfuerzo de la mujer por mantenerse actualizada. Un hecho que, sin embargo, no se ve correspondido con el acceso a un puesto de trabajo y la promoción profesional:

Tú puedes estar muy preparada, con todos los masters que quieras, pero si en tu casa también sigues preocupándote de tus hijos o de tus mayores y no puedes estar en la empresa hasta las mil horas (...) al final (las mujeres) quedan relegadas. (E1, 8)

Observamos una evolución en las mujeres, que se aprecia más en los tramos de mayor edad, en el sentido de hacer cursos que les aportan

satisfacción personal: “Voy dos días por semana (...) a la escuela de adultos (...) voy a natación.” (M7-4)

Otro aspecto a destacar, que aparece reflejado en las entrevistas, es que las mujeres realizan los cursos de perfeccionamiento en una situación de doble/triple jornada y con un alto coste que acaba repercutiendo en su salud: “(...) me he ido formando siempre.” (M6-3, 3) “Los cursos de formación pues por la noche, porque yo las tardes sí que dispongo de ellas, pero claro, las tardes son para cuidar a los niños.” (M6-3, 7). “Hay momentos que dices (...) no puedo más (...) no soy una máquina (...) y lo llevo mal.” (M6-3 8)

Organización del Trabajo

La organización del trabajo es un aspecto clave para la conciliación de la vida laboral y familiar. Los aspectos concretos que ponen de manifiesto las expertas informantes, en relación con las barreras laborales que dificultan el desarrollo profesional de la mujer en el empleo, son “una organización del trabajo pensado por hombres y para hombres, estereotipos y luego, todo el tema de que la conciliación, hasta hace poco, se veía para la mujer.” (E1, 4)

En la organización del trabajo existen características y valores que se consideran importantes en el ámbito laboral, por ejemplo, la presencialidad o las redes informales de poder, que están influyendo directa y negativamente en la promoción profesional de las mujeres:

[...] yo me he tenido que coger la reducción de jornada de nueve a dos, porque no había otra opción, (...) ni poder entrar a las nueve y salir a las cuatro, ni nada, la opción era de nueve a dos. (M4-2, 5)

En el presente modelo de organización del trabajo las mujeres que acceden al mundo laboral se ven obligadas a adoptar roles masculinos, ante la gran resistencia al cambio que están demostrando las organizaciones, que, lejos de valorar y apoyar la maternidad, ésta se penaliza:

[...] sí que estoy viendo muchas mujeres que se quedan embarazadas y vuelven a la oficina y les han quitado el sitio no les han echado porque afortunadamente por ley no les pueden echar ahora, les han degradado, les han relegado en las funciones... (E2, 7)

En relación con los estereotipos, vemos cómo éstos perjudican a las mujeres entrevistadas relegando el desarrollo profesional de éstas: “(...) si

yo antes tenía una carga de trabajo que era capaz de sacar, ahora que se piensan, que has perdido las neuronas por tener un niño.” (M6-3, 4)

Además de las consecuencias ya mencionadas, aparecen nuevos riegos de salud para la mujer que han sido tipificados dentro de la salud laboral.

Con el absentismo pasa lo mismo ahora con la ley de igualdad, como se reforma todo el tema de los embarazos de riesgo, estamos empezando a tener datos reales porque antes un embarazo de riesgo era una enfermedad común, baja por enfermedad común, ahora no. (E1, 19)

El llamado “techo de cristal” afecta a las mujeres incluso en sectores de actividad altamente feminizados; éste se presenta directamente ligado bien a los estereotipos de género, “[...] como telemarketing en donde el 85% de la plantilla son mujeres, los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres y los puestos de especialistas.” (E1, 4)

La necesidad de acogerse al trabajo a tiempo parcial para conciliar el tiempo de trabajo con los cuidados familiares es habitual:

Yo trabajaría a media jornada, porque ya te digo que no tengo absolutamente a nadie y... yo para pagar una... Bueno el niño va al cole, pero es que si tengo que pagar desayuno, tengo que pagar comedor y tengo que pagar... actividades... es que no. (M3-2, 4)

El trabajo a tiempo parcial, o la reducción de jornada, es en muchas ocasiones fruto de una inadecuada organización laboral pues, como reconocen algunas mujeres, si se les hubiera posibilitado otra forma u horario de trabajo no hubieran necesitado de esta medida.

(...) la supervisión de un departamento de compras en cinco horas se puede hacer, y el resto de análisis que te llevan muchísimo tiempo, no tienes por qué estar en la empresa (...), no tendría que tener la obligación de tener que cogermene una reducción de jornada para tener que conciliar, pero bueno, era la única opción que se me planteaba. (M4-2, 6)

Percepción de la Conciliación

El punto de vista de las personas expertas y las mujeres informantes se posiciona en que las medidas han de ir dirigidas a ellas y a ellos, pero perciben que en la práctica están orientadas a la mujer: “Lo que queremos es una flexibilidad regulada tanto para hombres como para mujeres, porque

si pensamos que las medidas de conciliación son para las mujeres al final...” (E1, 6). “Yo creo que la conciliación se ve mucho más como un tema que influye a las mujeres cuando debería influir a los dos sexos. Sería lo ideal sobre todo para hacer participar al hombre.” (M6-3, 12)

Las mujeres se sienten las principales responsables de la crianza de los hijos e hijas, y la consecuencia es que abandonaron el mercado de trabajo cuando fueron madres: “Antes de tener el niño, he trabajado siempre.” (M3-2, 6)

(...) Yo pienso que, por mucho que quieras, la responsabilidad siempre recae más en la mujer. No sé, pienso que te sientes un poco más responsable hacia ellos, como que sabes hacer mejor las cosas, no sé, el instinto maternal quizás sea. (M5-3, 10)

En el comentario de estas entrevistadas se puede percibir cómo se consideran las responsables del cuidado de sus hijos e hijas, apelando a cuestiones de la propia naturaleza de la mujer y relegando el papel del hombre a un plano secundario, que es el modo de pensar propio del patriarcado.

Por otra parte, aunque predomina la idea de que sólo existe la necesidad de conciliación cuando hay cargas familiares, alguna entrevistada expone que se debe reconocer también como importante la necesidad de un uso del tiempo privado, por ejemplo, para la formación personal y profesional. “Excedencias nuevas, excedencias formativas para hacer master, etc. (...) Son excedencias más enfocadas a lo personal, para conciliarte contigo misma que también es importante no enfocar todo a la familia.” (E1, 13)

Dificultades para Conciliar

Las dificultades identificadas por las informantes para conciliar su vida familiar, personal y laboral son principalmente la duración de las jornadas laborales, así como la rigidez de los horarios y una valoración inadecuada del trabajo desarrollado por mujeres.

Dificultan la conciliación las jornadas interminables pero también la dificulta una jornada muy rígida, (...). Hay falta de asistencia del Estado con una jornada muy larga, efectivamente no puedes conciliar. Pero una jornada rígida que no te permita conciliar es lo mismo que la

prolongación. Lo que nosotros queremos es la flexibilidad en la jornada. (E1, 5)

(...) no se trata de tener más permisos sino de tener un trabajo más orientado a objetivos, que eso las mujeres lo hacemos mejor, más orientado a resultados y que tú puedas organizar el tiempo de trabajo para poder conciliar. (E1, 5)

Recursos Familiares para la Conciliación

Para poder hacer frente a las dificultades de la conciliación laborales y familiar, las mujeres, utilizan una serie de recursos fuera del ámbito institucional/formal, como son las abuelas, tías u otras personas, normalmente mujeres, a las que se les encarga el cuidado de la casa y/o los hijos e hijas: “Toda mi familia está aquí (...) porque a mí mi hijo me lo ha criado una cuñada.” (GM, 11)

El trabajo de campo pone de manifiesto que esta situación no es un problema nuevo, sino que lo han sufrido las mujeres de sucesivas generaciones siempre que han tenido un empleo: “(...) a mí me hubiera gustado tener familia numerosa, me hubiera gustado tener... pues cuatro o cinco críos. Pero nosotros siempre hemos estado solos. (M8-4, 7)

La utilización de las abuelas, como recurso para la conciliación, no siempre es elegida por éstas de forma voluntaria, sino que se ven obligadas a ello por las circunstancias económico–sociales que viven sus familiares y por la falta de apoyos de las distintas Administraciones Públicas, para cubrir las necesidades existentes.

Los abuelos. Ahora mismo ya te digo, así de la edad de mis hijos, que ya tenemos nietos, la única abuela que está más libre soy yo. (...)

Dicen que es muy cansado, que hasta que (...) vienen a las seis de la tarde las madres a por ellos. ¡Qué es agotador un niño, sí! (M7-4, 12)

Esto sucede porque, como estas mujeres reconocen, las soluciones que ofrecen las administraciones no son suficientes para cubrir la demanda existente.

Yo (...) a su tía le daba un dinero, por supuesto, me lo tenía todo el día. Y efectivamente, solicité una guardería a la comunidad y no me la aceptaron. (...) Y una privada me costaba... Si tenía que darle a su tía equis, más lo de la guardería, digo “voy a trabajar yo para el niño.” (GM, 13)

En este comentario se comprueba cómo el coste económico del cuidado de los hijos e hijas se valora sólo en relación al salario de las mujeres.

Percepción del Marco Normativo para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Las informantes destacan aspectos positivos en relación con la Ley de Igualdad, pues consideran que permitirá a los agentes sociales intervenir en la organización del trabajo, desde la selección de trabajadores y trabajadoras hasta la finalización de la relación laboral. Si se retoman las ideas tratadas respecto a la organización del trabajo, pensada por y para los hombres según analizamos en el ámbito empleo, el hecho de tener un marco normativo que posibilite el cambio de modelo es un gran avance.

La ley de igualdad tiene muchas cosas buenas pero una de las mejores es que deriva todo a la organización colectiva. Cuando firmas un plan de igualdad en una empresa estás hablando de conciliación, de organización de tiempos de trabajo, de retribución, de carrera profesional (...), con lo cual la organización de la empresa queda de alguna manera debilitada. (E1, 9)

Este aspecto es importante porque, incluso en el despido, las mujeres entrevistadas detectan discriminación respecto a los hombres: “De hecho, nosotros tuvimos una directora financiera (...). De las primeras jefas que ha salido y valía, las cosas como son. Ella valía muchísimo. Ellos se han quedado y ella es la que ha salido.” (GM, 7)

Esta posibilidad de regular la organización del trabajo en cada empresa es fundamental ya que, como el empresariado reconoce, no se puede establecer medidas estándar, pues éstas pueden implicar complicaciones en la organización.

(...) no puedes comparar un sector con otro ni, nada, ni bajo autónomos, ni bajo grandes multinacionales, ni bajo empresas de la administración. (...) hasta ahora en el ámbito de farmacia el horario era jornada partida, yo toda mi vida he estado trabajando a jornada partida, hasta que no fui empresario no implanté los turnos rotatorios, en parte como una medida de conciliación familiar. (GD, 20)

Aunque los problemas de las personas ante la conciliación de la vida laboral y familiar son los mismos, independientemente del tamaño de la

empresa, el cumplimiento de la Ley de Igualdad será más complicado en las empresas pequeñas y medianas, debido a la menor implantación sindical y a sus propias características organizativas:

En las empresas de más de 250 trabajadores estamos entrando, y las empresas están entrando, sin haber excesivos problemas. Donde más problema va a existir es en las PYMES (...) porque ahí quieras que no la implantación sindical es menor, con lo cual es mucho más difícil poder negociar y poder establecer cualquier medida de igualdad. (E1, 10)

En la actualidad, según las expertas entrevistadas, existen en España medidas legales suficientes para lograr que la conciliación sea una realidad. Sin embargo, el reto se sitúa en la explotación de las potencialidades de la legislación actual y en sus desarrollos normativos: “Si se saca todo el potencial de la Ley de Igualdad y de la Ley de Dependencia (...) con las empresas se lograría solucionar el problema del techo de cristal” (E1, 21).

Las medidas de conciliación necesitan del trabajo coordinado y con responsabilidad compartida entre las personas trabajadoras, las empresas y las administraciones públicas. En el caso de la empresa, se señala como necesario: un cambio de mentalidad, la formación a los mandos intermedios, y la coordinación de los recursos públicos (intersectorial e interterritorial).

Un cambio de mentalidad.

Las empresas están cambiando porque están viendo que ellos no son una isla (...), va a ser más productivas, va a rendir mucho más, va a fidelizar más, baja el índice de rotación si tiene cierta flexibilidad para conciliar la vida laboral y la personal. (E1, 7)

Formación a los mandos intermedios. Este aspecto es señalado como necesario tanto por las expertas como por las mujeres entrevistadas. “Sería importante que los mandos intermedios estuvieran formados en igualdad de oportunidades. (...) Son personas las que lo tienen que aplicar y dar los permisos, son personas las que tienen que elegir a los promocionables.” (E1, 16)

En mi empresa, mi departamento, no es que no les guste la reducción de jornada, que va, pasa todo lo contrario, a ellos les parece muy bien

que tengas reducción de jornada. El problema no es mi departamento, el problema es la gestión de RR.HH. de mi empresa. (M4-2, 4)

Las mujeres abogan por la aplicación de las posibilidades legales y por medidas innovadoras, como el teletrabajo, el banco de horas o la flexibilidad horaria como posibles soluciones para conciliar su vida familiar y laboral sin que les suponga una reducción de su tiempo de trabajo y, por consiguiente, de los beneficios económicos y de protección social que de ello se derivan: “(...) yo creo que hay muchísimas opciones en mi puesto de trabajo que son administrativas, que yo no necesito estar presencialmente en mi empresa, y que podría hacer perfectamente, desde casa.” (M4-2, 5)

Coordinación de los recursos públicos (intersectorial e interterritorial).

Otra cuestión recurrente es la incompatibilidad de los horarios laborales y escolares. Sería necesario hacer un esfuerzo entre las distintas administraciones para establecer medidas complementarias: “Planteándote tener hijos, si el colegio es por la mañana y resulta que tú trabajas por la noche, o sea por la tarde-noche hasta las once de la noche, pues es complicado conciliar la vida laboral y familiar.” (M2-1, 11)

Discusión

El propósito de este estudio era analizar la opinión de mujeres en cursos de formación ocupacional, de personas expertas y del empresariado acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar en la mujer, explorando ámbitos como la organización laboral, las dificultades para conciliar, los recursos familiares para la conciliación y el marco normativo.

En general, se puede afirmar que la sociedad en su conjunto (mujeres y hombres, organizaciones empresariales, poderes públicos, etc.), está todavía imbuida de creencias, actitudes y comportamientos que reflejan desigual de género, a pesar de que en los últimos años se observan determinadas iniciativas que indican un cambio de tendencia en las organizaciones encaminadas a aplicar un trato igualitario. Aunque este cambio parece estar relacionado con la conciencia de que la organización del trabajo que discrimina a la mujer es un lastre para el crecimiento empresarial y para los resultados financieros, debido a la ineficaz gestión de la diversidad que

impide retener el talento femenino (Ensher, Grant-Vallone & Donaldson, 2001, p. 53).

Asimismo, se observa que existe una notable rebaja de las expectativas laborales de las mujeres si desean vivir la maternidad. Se da por hecho que el cuidado de una familia va a dificultar el desarrollo de la carrera laboral, impidiendo a las mujeres progresar en igualdad de condiciones que los hombres en el ámbito de las organizaciones. A partir de los 30 o 35 años se está produciendo una salida de la mujer del mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos e hijas ya que el exceso de acumulación de tareas, no les compensa ni económica, ni personal, ni emocionalmente (Mercadé, 2007). Esta situación es especialmente notoria en las mujeres que ocupan puestos de trabajo de menor cualificación y remuneración, lo que nos indica que la formación es un factor de protección para el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral. Se ha constatado que, por ejemplo, solicitar en una oferta de empleo o educativa, el requisito de estar dotado de talento innato frente a compromiso y dedicación provoca una disminución significativa de la motivación de las mujeres para presentarse como candidatas (Cimpian, Bian & Leslie, 2014). La creencia sobre la que se basa este estereotipo es que las mujeres están, de manera innata, menos dotadas para dedicarse a tareas relacionadas con el éxito social (Meyer et al., 2015). No obstante, determinados estudios inciden en la influencia del género en la elección profesional, y las consecuencias que tiene en los proyectos profesionales y vitales de mujeres y hombres (Suárez, 2006).

Los datos sobre formación de las mujeres deberían hacernos reflexionar sobre cuáles son las necesidades reales de formación de éstas, pero también sobre si los esfuerzos deben seguir poniéndose en aumentar su nivel de formación o en mejorar la calidad y la cantidad de ésta; asimismo es necesario valorar qué repercusión directa tiene la formación sobre el empleo de las mujeres, de modo que la oferta formativa no continúe condicionada por los estereotipos de género (Bobbitt-Zeher, 2001). Los datos aportados por las mujeres confirman la tendencia a elegir estudios y profesiones vinculados a roles femeninos, lo que posteriormente se refleja en el empleo que desempeñan. Lejos de contribuir a la integración de las mujeres en el mundo laboral con plena igualdad con los hombres, la formación se convierte en un instrumento más de socialización de género,

ya que a través de la educación no formal y del aprendizaje informal se perpetúan los estereotipos sobre las mujeres, que no son decodificados y que se asimilan como algo natural.

No obstante, la formación es una herramienta esencial en la igualdad de género. De hecho, en las respuestas de las mujeres en formación entrevistadas se ha podido observar que aquellas pertenecientes al grupo de mujeres con formación universitaria están más orientadas hacia la incorporación al mercado de trabajo en puestos relacionados con su vocación profesional, mientras que las mujeres con formación básica acceden a puestos más precarios, de conveniencia para el sustento familiar y en los que no desean realizarse profesionalmente.

Las mujeres están asumiendo como propias las responsabilidades de la unidad familiar. Esta asunción de roles tradicionales la lleva a ser la principal cuidadora y a que se siga considerando al hombre como el sustentador principal de la familia (Fortin, 2005). De tal forma que del único sueldo que se restan los costes derivados del cuidado de los hijos e hijas o del hogar es del salario de la mujer (Carrasco, 2004). El hecho es que medidas como la jornada parcial son asumidas mayoritariamente por ellas solventan un problema puntual, pero sin tener en cuenta las consecuencias a medio y largo plazo de dicha medida. Por tanto, medidas pensadas para favorecer el mantenimiento en el empleo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la reducción de jornada, están siendo claramente perjudiciales para las mujeres.

En este sentido, las mujeres en cursos de formación entrevistadas, y en mayor medida aquellas sin formación universitaria, son las que menor conciencia manifiestan de esta situación de desigualdad. Por el contrario, las especialistas entrevistadas sí han advertido que, a pesar de la educación y formación recibida, las mujeres han interiorizado los roles de género tradicionales.

Tal y como se deduce del discurso de las mujeres entrevistadas, la dificultad de conciliar el rol de madre con el de trabajadora fomenta el abandono de éstas del mercado laboral, ya que al tener descendencia ‘no sale rentable trabajar’. En todo caso, el principal recurso con el que cuentan las mujeres para hacer compatible un empleo con el trabajo de atención a la familia es la red de apoyo familiar, específicamente las abuelas, que

representan una fuerza de trabajo de casi 900.000 mujeres mayores de 65 años (Pérez Ortiz, 2006, p. 5). De nuevo observamos cómo las tareas de provisión de cuidados a la familia se reparten entre las mujeres.

Por último, al examinar la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar, la percepción es que las mujeres son las auténticas destinatarias de las mismas, ya que son ellas las que “deben” hacer el esfuerzo por compatibilizar el trabajo en el hogar, el cuidado de familiares y el trabajo asalariado. Esto supone un estigma para la legislación vigente. Además, las medidas, más que destinadas a conciliar, parecen orientarse a aplicar una política “desfamiliarizadora”, reduciendo la dependencia individual de la familia o el cónyuge (Campillo Poza, 2010, p. 196). La falta de eficacia de las políticas de conciliación está relacionada con la visión de la compatibilización de trabajo y familia como un problema individual y un obstáculo para la productividad; con el reparto desigual de los permisos y excedencias, solicitados mayoritariamente por estas las mujeres, lo que impide modificar los roles de género tradicionales; además, las empresas tienen excesivo poder a la hora de regular la flexibilidad horaria, lo que se traduce en la selección general de la reducción de jornada y sueldo, así como en la falta de garantías de poder regresar al puesto de trabajo en las condiciones originarias (Ortiz, 2014). Sin embargo, en contraste con este análisis de la realidad legislativa, las mujeres perciben la normativa de conciliación de forma positiva, asumiendo así el rol de género consistente en la provisión de cuidados a la familia. Esto indica una internalización de ideas y normas relativas a las conductas de género del patriarcado, lo que es reforzado por la división sexual del trabajo y la normativa social (Guberman, Maheu & Maillé, 1992).

Conclusiones

Del análisis de la percepción que existe sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la conclusión más importante es que existe un trasfondo en la percepción de las mujeres en formación y en las creencias individuales de la sociedad que permite el mantenimiento de los valores asociados a la organización patriarcal, a la división sexual del trabajo y a la socialización en los roles de género desiguales. En este contexto, las políticas de igualdad

deben incidir con más contundencia en la distribución equitativa de tareas en el trabajo y en el hogar, propiciando, por ejemplo, que los hombres se acojan a los permisos y excedencias por paternidad a las que tienen derecho. Es necesario buscar nuevas metodologías de aprendizaje y nuevos modelos de organización de la formación y del empleo que atienda el desarrollo de las personas rompiendo estereotipos sexistas. Estos nuevos modos de enfrentarse a las necesidades de formación deben partir del conocimiento de las circunstancias de mujeres, hombres y empresas; y aportar soluciones, también nuevas, que faciliten la vida de las personas en condiciones de igualdad.

Si optamos por la vida humana, hay que organizar la sociedad siguiendo el modelo femenino de trabajo de cuidados, es decir, entendiendo el tiempo no de una forma lineal sino en función del ciclo vital de cada persona. Los tiempos de trabajo tendrían que flexibilizarse para adaptarse a las necesidades humanas. El resultado sería una creciente valoración del tiempo no mercantilizado, lo cual debería contribuir a que los hombres disminuyan sus horas dedicadas al mercado y asumiera su parte de responsabilidad en las tareas de cuidado, logrando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres porque éstos participarían de forma similar en las actividades básicas de la vida. Paralelamente, la participación laboral de mujeres y hombres se iría equilibrando. Asimismo, las políticas públicas tendrían que crear las condiciones necesarias para posibilitar que este cambio de paradigma se desarrollase.

Referencias

- Arnett, J. J. (2012). New horizons in research on emerging and young adulthood. En A. Both, S. L. Brown, N. S. Landale, W. D. Manning, y S. M. McHale (Eds.), *Early adulthood in a family context* (pp. 231-244). New York: Springer.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco & C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Barcelona: Icaria.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition

of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.

doi:10.1177/0891243211424741

- Brindis, C., Mulye, T. P., Park, J., & Irwin Jr., C. E. (2006). *Young People's Health Care: A National Imperative*. Washington DC: National Institute for Health Care Management Research and Educational Foundation
- Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.
- Carrasco, C. (2004). *Tiempos, trabajo y flexibilidad*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75-141.
- Cigarini, L. (2006). El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo. *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, 30, 51-58.
- Cimpian A., Bian L., & Leslie S. J. (2014). Experimental and developmental evidence for the field-specific ability beliefs hypothesis. *Fifteenth Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology*. Austin, Estados Unidos.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2014). Occupational segregation by sex in Spain: Exclusion or confinement? *International Labour Review*, 153(2), 311-336.
- Durán, A. (5 de septiembre de 2004). ¿Cómo conciliar trabajo y vida familiar? Un desafío colosal. *El País*. Recuperado de http://elpais.com/diario/2004/09/05/opinion/1094335211_850215.html
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal. En A. H. Eagly, W. Wood, A. B. Diekmann, T. Eckes, & H. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational

commitment, organizational citizenship Behavior, and grievances.
Human Resource Development Quarterly, 12, 53-72.

Eurostat. (2015). *Persons who reduced their working time to care for their youngest child aged less than eight (1000)*. Recuperado de <http://goo.gl/x3OEaS>

Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walter, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.

Fernández Llorente, P. (2007). Gestión del Tiempo y Conciliación. En: AA. VV., *Gestión del Tiempo y Evolución de los usos del tiempo*. Madrid: Editorial Vision Net.

Fortin, N. M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438. doi:10.1093/oxrep/gri024

Grov, C., Bimbi, D. S., Nanin, J. E., & Parsons, J. T. (2006). Race, ethnicity, gender, and generational factors associated with the coming-out process among gay, lesbian, and bisexual individuals. *Journal of Sex Research*, 43, 115-121. doi:10.1080/00224490609552306

Guba, E., & Lincoln, Y. (1991). Investigación naturalista y racionalista. En: T. Husen y T. Postlethwaite (Dirs.), *Enciclopedia Internacional de Educación*, Vol. 6. (pp. 3.337–3.343). Madrid: Vicens-Vives / MEC.

Guberman, N., Maheu, P., & Maillé, C. (1992). Women as Family Caregivers: Why Do They Care? *The Gerontologist*, 32(5), 607-617. doi:10.1093/geront/32.5.607

Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 90, 81-92. doi:10.1037/0021-9010.92.1.81

Helson, R., Soto, C. J., & Cate, R. A. (2006). From Young Adulthood Through the Middle Ages. En D. K. Mroczek y T. D. Little (Eds.), *Handbook of Personality Development* (pp. 337-352). New York: Taylor & Francis.

Henderson, B. C., & Egbert, A. (2015). *Young Adults in Minnesota: A Demographic & Economic Profile*. Minnesota: Minnesota State Demographic Center.

- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Actividades de hogar y familia (según tipo de hogar, según situación laboral)*. Recuperado de: <http://goo.gl/EQTD93>
- Inzlicht, M., & Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 11, 365-371. doi:10.1111/1467-9280.00272
- Mercadé, A. (2007). Conciliación vida personal y vida laboral. En A. López Puig y A. Acereda (Coord.), *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual* (pp. 61-81). Madrid: Narcea.
- Mills, M., Tsang, F., Präg, P., Ruggeri, K., Miani, C., & Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. Final Report*. Brussels: European Union.
- Miner-Rubio, K., Settles, I., & Stewart, A. J. (2009). More than numbers: Individual and contextual factors in how gender diversity affects women's. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 463-474. doi:10.1111/j.1471-6402.2009.01524.x
- Moreno, N. (2003). Doble presencia y salud: una mirada a la vida de las mujeres. En M. I. Amoroso Miranda (Comp.), *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos* (pp. 53-70). Barcelona: Icaria.
- National Center for Education Statistics. (2015). *Annual Earnings of Young Adults*. Recuperado de http://nces.ed.gov/programs/coe/indicator_cba.asp
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *Education Policy Outlook 2015. Making Reforms Happens*. Paris: OECD.
- Ortiz, M. J. (2014). ¿Por qué resultan poco eficaces las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar? *Píkara, Online Magazine*. Recuperado de <http://goo.gl/Hj4L2K>
- Pérez Ortiz, L. (2006). *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*. Madrid: Instituto de la Mujer, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

- Rodríguez Martínez, P. (Ed.) (2008). *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Barcelona: Icaria.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sparreboom, T. (2014). Gender equality, part-time work and segregation in Europe. *International Labour Review*, 153(2), 245-268.
- Suárez, M. (2006). *La construcción del proyecto profesional/vital de mujeres adultas: un reto para la intervención orientadora*. Tesis Doctoral, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Tobes Portillo, P. (2002). El desarrollo de las políticas activas de España: un análisis de los planes de acción para el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 36, 15-44. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/36/informes1.pdf

María Montserrat Blanco-García es Profesora Ayudante del Departamento de Pedagogía, en la Universidad de Castilla-La Mancha.

Pablo Sánchez-Antolín es Profesor Ayudante del Departamento de Pedagogía, en la Universidad de Castilla-La Mancha.

Francisco Javier Ramos es Profesor Contratado Doctor del Departamento de Pedagogía, en la Universidad de Castilla-La Mancha

Contact Address: Montserrat Blanco García. Facultad de Educación. Ronda de Toledo 3. 13071 Ciudad Real.

Email: Montserrat.Blanco@uclm.es