



UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID

(UDIMA)

Facultad de Ciencias de la Salud y de la Educación

Departamento de Educación

*Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato,
Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas*

***Los problemas de conciliación laboral y familiar de los padres y sus
repercusiones sobre el rendimiento escolar de los alumnos de Secundaria en
el Estado español***

Vicent Ortiz Castelló

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Bajo la dirección de:
Mariano Urraco Solanilla

MADRID

Junio 2021

ÍNDICE

CONVENCIONES SOBRE LENGUAJE.....	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	7
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. Objetivo general	9
3.2. Objetivos específicos.....	9
4. MÉTODO.....	9
5. DESARROLLO Y DISCUSIÓN	13
5.1. Conciliación de la vida familiar y laboral, mercado de trabajo y rendimiento escolar: conceptos y definiciones.....	13
5.2. Trabajo y conciliación	15
5.2.1. Los cambios en el mercado de trabajo: globalización y precarización	15
5.2.2. ¿La conciliación entiende de clases?.....	17
5.2.3. ¿La conciliación entiende de género?	18
5.2.4. ¿La conciliación entiende de etnia?.....	21
5.2.5. ¿La conciliación entiende de tipología familiar?	22
5.3. Influencia de los problemas de conciliación sobre el rendimiento escolar de los hijos	24
5.4. Afrontando el problema como sociedad: propuestas de futuro	28
6. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN CRÍTICA	33
REFERENCIAS	35

CONVENCIONES SOBRE LENGUAJE

Con el objetivo de evitar desdoblamientos y redundancias, y en pro del principio de economía lingüística, en la redacción de este trabajo y de acuerdo con la Real Academia Española (RAE), sin pérdida de generalidad, se ha optado por utilizar el masculino como género no marcado, por lo que el uso de este género gramatical hace referencia a individuos de ambos sexos. Por tanto, se han obviado algunos desdoblamientos como “los/las padres/madres”, “los/las jóvenes” o “los/las profesores/profesoras”, y se han expresado en términos de “los padres”, “los jóvenes” o “los profesores”, haciendo referencia genérica a ambos grupos. En cambio, durante todo el trabajo, y especialmente en el apartado donde se analiza la diferencia entre géneros respecto de los problemas de conciliación, el femenino gramatical se ha de interpretar como género marcado, por lo que se refiere exclusivamente a las personas de género femenino.

El trabajo está escrito mayoritariamente en términos impersonales, propios del lenguaje de estilo académico, pero en algunas partes se hace uso de la primera persona de singular cuando se quieren expresar ideas, decisiones o conclusiones propias del autor.

Respecto de las citas escritas en lenguas distintas del castellano, con una vocación facilitadora para el lector, se ha optado por la paráfrasis en castellano.

RESUMEN

En las aulas españolas se dan cita una gran diversidad de alumnos de toda condición (socioeconómica, motivacional, aptitudinal...), y es bien conocido que su rendimiento escolar depende de estas variables. No obstante, pueden existir otros factores de fondo que influyan, por lo que para obtener una mejora palpable en los resultados académicos de un país se debería ir más allá del mero cambio de ley educativa. El objetivo general de este trabajo es analizar la posible contribución de los problemas de conciliación laboral y familiar de los padres en dicho rendimiento en los alumnos de Secundaria en España. La metodología seguida para el logro de este objetivo global consiste en una revisión bibliográfica sobre la cuestión de la conciliación, sus factores y sus posibles efectos sobre los resultados académicos de los hijos. En primer lugar, se analizan los principales cambios que han tenido lugar en el mercado de trabajo en las últimas décadas, con especial énfasis en las variables de clase, género, etnia o tipología familiar, y se estudia cuáles son los problemas de conciliación de los que adolecen los distintos colectivos. Luego, se investiga la posible relación de causalidad existente entre conciliación y rendimiento escolar de los hijos. El análisis de las publicaciones revisadas revela que el rendimiento escolar de los hijos es fuertemente dependiente de la conciliación laboral y familiar de los padres y esta, a su vez, está en función de los elementos analizados en distintos grados. Concretamente, la calidad de conciliación se ve menoscabada en personas de clase trabajadora, de distinta etnia o del colectivo LGTBI, así como en progenitores de familias monoparentales y, especialmente, en personas de género femenino, siendo además estas susceptibles de combinar varios de estos factores de forma concomitante. Finalmente, se proponen algunas medidas encaminadas a la superación de dicho problema que tantos obstáculos ocasiona en el desarrollo de un Estado.

PALABRAS CLAVE

Mercado de trabajo, Conciliación, Desigualdad de género, Rendimiento escolar, Educación Secundaria

1. INTRODUCCIÓN

“Para la mejora de nuestro sistema educativo
es necesaria la implicación de la familia,
no solo cambiar la ley”

Luis Carbonell, presidente de CONCAPA¹

En las últimas décadas, después de la falta de prodigalidad en términos de legislación educativa integral en el caso español entre la Ley Moyano de 1857 y la Ley General de Educación de 1970, existe una tendencia creciente en los sucesivos gobiernos estatales de tratar de achacar los problemas de rendimiento escolar de los jóvenes a meros aspectos legislativos. Por ello, un cambio de gobierno ha supuesto (y sigue suponiendo) a menudo la creación de una nueva ley general educativa que ha de venir a resolver los problemas de la anterior.

En palabras de Espigado y Cabrera (2016, p. 7), el período entre 1980 y 2013 supuso “el mayor acopio de legislación educativa de la historia de España”. Sin embargo, y a pesar de las diferentes leyes de educación que se han ido promulgando, la realidad es que los estudiantes españoles de Educación Secundaria Obligatoria siguen obteniendo resultados manifiestamente mejorables en evaluaciones externas (con PISA como prueba paradigmática a nivel europeo), aunque también hay que poner de relieve que la calidad educativa de un país se ha relacionado ciegamente con el rendimiento escolar de los alumnos, por lo que se ha seguido un criterio netamente productivista (Sanz, Serrano y González, 2020). Sea como fuere, según Vaquero (2017), los resultados de los estudiantes españoles en estas pruebas han sido discretos y, en todo caso, inferiores a la media de la OCDE en las competencias lingüística y matemática.

Esto debería hacer reflexionar a los expertos competentes en materia de educación, ya que la realidad ha llevado a comprobar que los diferentes cambios, en principio orientados al incremento de la calidad educativa y a la excelencia, a menudo no han supuesto mejoras palpables en el rendimiento escolar de nuestros estudiantes. En resumidas cuentas, el sistema educativo no puede ser, *por sí mismo*, la solución a *todos* los problemas: deben existir otros factores *de fondo* que interfieren notablemente en el desempeño escolar. Entre ellos, se pueden

¹ *Horarios Racionales, YA*: mesa redonda organizada por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE). Citada en la prensa (Te Interesa, 2013).

citar algunos bien conocidos: el nivel educativo de los progenitores o el nivel socioeconómico (Mella y Ortiz, 1999), pero también otros como el nivel intelectual, la motivación, las aptitudes, los intereses, los hábitos de estudio, la autoestima o la relación profesor-alumno (Lamas, 2015).

No obstante, existen algunos más que, aunque de forma latente, pueden llegar a condicionar fuertemente el desempeño escolar de los hijos. En particular, en este trabajo se verificará la posible influencia perniciosa que puede tener la falta de calidad de la conciliación laboral y familiar de los padres. El hecho de tratar de atajar este ascendiente pasa necesariamente por modificar las condiciones laborales generales de un país, cambio mucho más costoso y profundo que la mera creación de una ley educativa. En este sentido, las tensiones presentes en las reivindicaciones históricas para conseguir la jornada laboral de 40 horas, o algunas más recientes, como las iniciativas encaminadas a la consecución de la jornada laboral de cuatro días semanales, dan buena cuenta de ello.

Finalmente, y a modo de conclusión, en este trabajo se proponen algunas acciones que tratan de contribuir a aminorar los posibles problemas de rendimiento debidos a la falta de conciliación laboral y familiar. Tomar algunas de estas medidas requiere voluntad política, negociación y consenso entre importantes instituciones sociales y laborales (Gobierno, patronal, sindicatos y asociaciones), y demanda altura de miras y la superación del paradigma tradicional del presencialismo laboral en el mundo empresarial como sinónimo inequívoco de productividad. Muy al contrario, en numerosas ocasiones, el presencialismo oculta un verdadero presentismo, que consiste en permanecer “en el trabajo como si se trabajara pero sin hacerlo realmente” (De Antonio, 2011, p. 115).

Por tanto, y como se ha dicho, en este trabajo me propongo verificar la influencia que sobre el rendimiento escolar ejercen los problemas de conciliación laboral y familiar de los padres debidos a los profundos cambios que ha sufrido el mercado de trabajo en las últimas décadas, no solo a nivel del Estado español, sino a nivel mundial y como consecuencia de los procesos de globalización. Además de estudiar la influencia de dicho factor, se establecerán las diferencias de conciliación que puede haber en función de criterios específicos, como por ejemplo el tipo de familia (tradicional, monoparental, reconstituida...) o el género de los progenitores, ya que, aunque el acceso de las mujeres al mundo laboral ha supuesto un cambio social notable, “la progresiva equiparación de mujeres y hombres en el mercado laboral [...] no se corresponde con una similar presencia de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidado”

(Alcañiz, 2015, p. 33).

En suma, el trabajo se desarrollará como sigue. En primer lugar, se expondrá la justificación del mismo, los objetivos que persigue y la metodología que se seguirá. A continuación, se presentará el apartado principal en el que se desarrollarán los puntos relacionados con los objetivos: se expondrán las definiciones de los términos principales, se establecerán las relaciones entre trabajo y conciliación en función de múltiples parámetros, se evaluará la influencia que este factor puede desempeñar en el rendimiento escolar de los hijos y se darán una serie de propuestas para afrontar este problema desde la sociedad. Finalmente, y para cerrar, se repasarán las claves principales sobre la materia a modo de conclusión.

El trabajo tiene como meta final visibilizar algunos posibles factores latentes en el rendimiento escolar y darles propuestas de solución, en este caso a los de tipo familiar, ya que a menudo se tiende a pensar que los condicionantes de dicho desempeño son principalmente de tipo escolar (pedagógicos, legislativos, metodológicos...) o incluso de tipo socioeconómico, pero se suelen pasar por alto aquellos que tienen que ver directamente con el tiempo y la dedicación de que disponen los padres y madres a la hora de atender a los hijos en horario vespertino, cuando estos no están en su centro educativo.

2. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del presente trabajo se puede fundamentar en la importancia de descubrir en qué medida la (falta de) conciliación laboral y familiar contribuye a los problemas de rendimiento escolar de los jóvenes, ya que ello constituye el primer paso para proponer cambios que mitiguen esta influencia. Mediante esta mejora, y como efecto subsiguiente, según diferentes estudios (Hanushek y Woessmann, 2010), la obtención de mejoras en los resultados de los estudiantes de un Estado tiene una correlación directa con el desarrollo del PIB, por lo que cualquier acción orientada a la mejora del rendimiento académico de sus estudiantes podría conllevar, en principio, una repercusión positiva para dicho Estado.

No obstante, hay que tener en cuenta que, según un reciente estudio (Sanz, Serrano y González, 2020, p. 1), debido a la importancia de las pruebas PISA para evaluar el rendimiento educativo de los diferentes Estados miembros de la UE, “el sistema educativo se ha transformado y adaptado a las necesidades y solicitudes de PISA, independientemente de las necesidades de

los alumnos”. En consecuencia, los agentes políticos acaban situando el peso de la responsabilidad en el currículo y, en última instancia, en el docente y, dada la naturaleza eminentemente instrumental de los aprendizajes movilizados en las pruebas PISA, “la creatividad, innovación, diversidad, educación en valores y desarrollo de capacidades quedan relegadas, [...] el currículo y el horario priorizan ciertas asignaturas y [...] la equidad se resquebraja, generando fractura social” (Sanz, Serrano y González, 2020, p. 1).

Por tanto, y aunque la mejora de la calidad educativa de un país siempre será deseable *per se*, no se debería dejar que una prueba evaluativa puntual, que *toma la temperatura* al desempeño de determinadas competencias, mayoritariamente lógico-matemáticas y lingüísticas, sea indicador fehaciente de su desarrollo educativo, sino que este debería determinarse mediante muchos otros indicadores y parámetros. Mucho menos aún se puede permitir que el resultado de estas pruebas externas determine por completo las acciones políticas en el ámbito educativo, ya que se cae en el círculo vicioso de tomar estas evaluaciones externas como objetivo en sí mismas y no como instrumento para la mejora de la calidad educativa.

Este trabajo trata, pues, de estudiar y, en su caso, de desenmascarar una de las causas de los problemas de rendimiento escolar, con el objetivo de modificar la orientación del foco de atención situado actualmente sobre el docente y la legislación educativa para volverlo hacia elementos más sistémicos, relacionados con aspectos tan cruciales en una sociedad como la conciliación laboral y familiar, fuertemente dependiente de la organización del trabajo y de los derechos laborales. La compaginación de estos dos ámbitos es esencial porque estos constituyen los fundamentos básicos de lo que se entiende por *sociedad*, y son los ejes que definen los ritmos de nuestras vidas (Gálvez y Tirado, 2013).

El objetivo final del trabajo, como queda recogido en el apartado correspondiente, es el de proponer diferentes actuaciones conducentes a la mejora de la situación de partida en términos de conciliación laboral y familiar, con el fin último de mejorar el desempeño académico de los estudiantes de Secundaria y, por ende, de reducir el fracaso escolar temprano.

En suma, este trabajo supone una contribución a triple nivel:

- Para el conocimiento científico sobre la materia, dado que es un trabajo que recopila pormenorizadamente un compendio de publicaciones acerca de la cuestión de la conciliación y sus efectos sobre el rendimiento escolar de los hijos.
- Para el cuerpo docente, puesto que puede dar a conocer al profesorado algunas claves

interesantes para que sean capaces de diagnosticar algunos problemas de rendimiento escolar derivados del ámbito familiar con el objetivo de afrontarlos y de tratar de atajarlos.

- Para el autor, ya que el hecho de descubrir este posible condicionante del rendimiento escolar puede ayudarme en mi tarea como docente y, eventualmente, en mi futuro rol como padre.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

El presente trabajo de fin de máster tiene como objetivo general el siguiente:

- Establecer los problemas de conciliación laboral y familiar causados por las condiciones del mercado de trabajo actual y estudiar su eventual influencia sobre el rendimiento escolar de los alumnos de Secundaria en el Estado español.

3.2. Objetivos específicos

Partiendo del objetivo general, se derivan una serie de objetivos específicos, que son:

- Analizar los cambios ocurridos en el mercado de trabajo mundial en las últimas décadas.
- Estudiar los problemas de conciliación a los que se ven expuestos los trabajadores pertenecientes a las distintas clases sociales.
- Constatar las posibles diferencias existentes respecto de la conciliación entre progenitores y tutores legales de género masculino y femenino, así como en función de su etnia o de la diversidad de formas familiares.
- Proponer acciones encaminadas a erradicar los problemas de rendimiento escolar derivados de situaciones relacionadas con la conciliación.

4. MÉTODO

Dada la modalidad de trabajo de fin de máster que se está desarrollando, la metodología utilizada para su desarrollo pasa por la búsqueda de materiales referentes a los contenidos

principales a tratar, que se detallan en la sección de objetivos de esta producción académica. En particular, las temáticas principales sobre las que se recuperarán publicaciones serán los cambios en el mercado de trabajo, los problemas de conciliación laboral y familiar de los trabajadores, la influencia de los diferentes tipos de familia y del género en la conciliación, y los factores que influyen en el rendimiento escolar (especialmente en la etapa de Secundaria). Dicho esto, esta búsqueda no se hace de forma ciega, sino que cuenta con una serie de criterios iniciales: temporal, geográfico, de fuentes y terminológico.

En particular, el límite inferior del horizonte temporal de interés se fija en la década de 1970 por una razón doble. En primer lugar, porque, como se ha visto en el apartado de Introducción, la legislación educativa española empieza a desarrollarse con fuerza a partir del año 1970 después de muchísimos años sin producción legislativa al respecto con la entrada en vigor de la Ley General de Educación (LOE) en el tardofranquismo, por lo que se constata una preocupación creciente por los resultados del sistema educativo en el Estado español. En segundo lugar, porque estas últimas décadas han sido tiempo de enormes cambios en las condiciones del mercado de trabajo, debidas a la internacionalización y la globalización, especialmente a partir de la Transición. El límite superior de dicho horizonte se extiende hasta el presente, puesto que nos interesa conocer los últimos resultados e indicadores para vislumbrar con mayor exactitud las tendencias a futuro de las variables y efectos analizados.

En lo que respecta al ámbito geográfico, este trabajo toma como referencia principal de análisis el Estado español, aunque se tendrán en consideración otros estudios de prestigio a nivel mundial en función de los elementos de búsqueda particulares. Según el caso, nos puede interesar más tener un alcance mundial (relacionado con las tendencias generales del mercado de trabajo), europeo (por ejemplo, para legislación europea en materia de estándares educativos o laborales) o nacional (también útil para el estudio de la legislación educativa o laboral).

Teniendo en cuenta lo dicho, las fuentes principales de búsqueda utilizadas son las siguientes:

- *Google Académico*. Es uno de los buscadores de publicaciones académicas más conocidos. Su facilidad de uso y su extensísimo catálogo indexado son razones de peso que justifican su inclusión como herramienta principal de consulta.
- *Teseo*. Se trata de la base de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que recoge las tesis doctorales defendidas en universidades de todo el Estado español. Evidentemente, el carácter de investigación y el alto rigor de este tipo de publicaciones

me parecen muy pertinentes para verificar algunas de las hipótesis planteadas en el trabajo.

- *Dialnet*. Constituye uno de los servicios de búsqueda bibliográfica más utilizados en el ámbito hispanoamericano. Impulsado por la Universidad de La Rioja, contiene una gran cantidad de artículos de revistas científicas y humanísticas de España y Latinoamérica, incluyendo tesis doctorales.
- *O2*. Es el repositorio institucional de la Universitat Oberta de Catalunya para la producción científica de los miembros de dicha universidad, incluyendo publicaciones sobre temas diversos, en el cual se pueden encontrar numerosas contribuciones en el ámbito de las nuevas tendencias en la educación.

Ello no es óbice para completar dichas fuentes principales con otras secundarias si su vigencia, pertinencia e interés así lo justifican, como es el caso de algún libro electrónico sobre la materia o alguna noticia que sirva para verificar la situación actual de algunos parámetros sociales o económicos, especialmente en lo referente a la pandemia de COVID-19 en la que todavía estamos inmersos.

Finalmente, los términos de búsqueda siempre obedecen estrechamente a los elementos presentes en la parte nuclear del trabajo, mayormente en su planteamiento mediante objetivos del apartado homónimo. Por tanto, en la Tabla 1 se detallan los principales términos de búsqueda y su relación con los objetivos del trabajo, junto con las referencias encontradas. Es importante señalar que, gracias al conocimiento previo sobre el tema, las búsquedas se pueden complementar con algunos sinónimos, modificaciones menores de estos términos o traducciones al inglés, todo ello con el objetivo de enriquecerlas.

Tabla 1. Relación de términos usados para la búsqueda de materiales en el contexto de los objetivos del trabajo

Objetivos específicos			Fuentes
Objetivo	Términos de búsqueda	Recurso utilizado	Referencias manejadas
Estudiar los problemas de conciliación a los que se ven expuestos los trabajadores pertenecientes a las distintas clases sociales.	Problemas de conciliación, Conciliación familiar y laboral, Cambios en el mercado de trabajo, Conciliación y clase social, Presentismo, Globalización, Precarización, Precariedad laboral	Google Académico	(Barattini, 2009) (Coppelli, 2018) (De Antonio, 2011) (Useche y Queipo, 2002) (Valero, 2015)
		Teseo	(Stinus, 2015)

Objetivos específicos			Fuentes
Objetivo	Términos de búsqueda	Recurso utilizado	Referencias manejadas
Estudiar los problemas de conciliación a los que se ven expuestos los trabajadores pertenecientes a las distintas clases sociales.	Problemas de conciliación, Conciliación familiar y laboral, Cambios en el mercado de trabajo, Conciliación y clase social, Presentismo, Globalización, Precarización, Precariedad laboral	Dialnet	-
		O2	(Manubens, 2020) (Viñas, 2021)
Constatar las posibles diferencias existentes respecto de la conciliación entre progenitores y tutores legales de género masculino y femenino, así como en función de su etnia o de la diversidad de formas familiares.	Conciliación y género, Conciliación en mujeres, Conciliación y tipología familiar, Conciliación y etnia, Conciliación en familias monoparentales, Conciliación en madres solteras, Conciliación en personas LGTBI, Conciliación y divorcio	Google Académico	(Alcañiz, 2015) (Papí, 2008)
		Teseo	(Campillo, 2013) (Díaz, 2019) (Hurtado de Mendoza, 2013) (Leivar, 2017) (Martínez, 2015) (Nuño, 2009) (Pérez-Villegas, Sergio, 2020) (Ridaura, 2015) (Sirvent, 2006)
		Dialnet	(Bruquetas y Moreno, 2015) (Ochoa, 2020)
		O2	(Pellejà, 2016)
Valorar la influencia de los problemas de conciliación como posible condicionante del rendimiento escolar de los alumnos de Secundaria.	Conciliación y rendimiento escolar/académico, Conciliación y fracaso escolar, Abandono escolar temprano, Indicadores del sistema educativo, Fracaso escolar en Secundaria, Pruebas PISA, Leyes educativas España, Niños de la llave, Factores del rendimiento escolar	Google Académico	(Aragón <i>et al.</i> , 2012) (Espigado y Cabrera, 2016) (Giamello y Castro, 2017) (Giamello y Castro, 2018) (Hanushek y Woessmann, 2010) (Lamas, 2015) (López <i>et al.</i> , 2015) (Mella y Ortiz, 1999) (Sanz, Serrano y González, 2020) (Vaquero, 2017)

Objetivos específicos			Fuentes
Objetivo	Términos de búsqueda	Recurso utilizado	Referencias manejadas
		Teseo	(Arroyo, 2002)
		Dialnet	-
		O2	-
Proponer acciones encaminadas a erradicar los problemas de rendimiento escolar derivados de situaciones relacionadas con la conciliación.	Mejora de la conciliación, Acciones de mejora del sistema educativo, Acciones para la conciliación laboral, Jornada laboral de cuatro días, Teletrabajo y conciliación, Extraescolares y rendimiento escolar	Google Académico	(Adame, 2016) (Torns, 2005)
		Teseo	(Bazaine, 2016) (Gómez, 2015) (Guirao, 2010) (Reche, 2016)
		Dialnet	-
		O2	(Gálvez y Tirado, 2013) (Pérez y Gálvez, 2009)

5. DESARROLLO Y DISCUSIÓN

En este apartado, se entra de lleno en la revisión teórica crítica planteada en apartados anteriores. Para ello, se establece una división en subapartados estrechamente relacionados con los objetivos del trabajo, de manera que en cada uno se trate de revisar un aspecto concreto del trabajo. Para empezar, se incluye un subapartado correspondiente a la definición y explicación de algunos conceptos clave.

5.1. Conciliación de la vida familiar y laboral, mercado de trabajo y rendimiento escolar: conceptos y definiciones

Antes de pasar al desarrollo de la revisión crítica, es conveniente definir algunos conceptos clave que tienen relación estrecha con la mayoría de apartados.

- *Conciliación de la vida familiar y laboral.* También llamada *conciliación de la vida personal y laboral, conciliación personal, familiar y laboral o conciliación laboral y familiar*, entre otras variantes similares, aunque se suele usar más la primera expresión por ser la generalmente preferida como traducción del término inglés estandarizado *work-life balance* (Gálvez y Tirado, 2013) y por simplicidad (contraposición del ámbito íntimo, privado, y el ámbito laboral, público, agrupando las vertientes personal y

familiar en el primero). Según la Real Academia Española (2021), *conciliación* es la ‘acción y efecto de conciliar’, y si se acude al infinitivo verbal, se puede encontrar, como segunda acepción, ‘hacer compatibles dos o más cosas’, incluyendo como ejemplo paradigmático de uso “conciliar la vida laboral y la vida familiar”. Además, si se acude al *Diccionari de Sociologia* del TERMCAT (2021), se puede encontrar el término *conciliación de la vida familiar y laboral* definido como ‘compatibilización más o menos equilibrada entre el tiempo de trabajo productivo y el tiempo dedicado a la vida personal y familiar’. Por tanto, y según todo esto, la conciliación laboral y familiar se puede entender simplemente como ‘compatibilización de la vida laboral y de la vida familiar’. En suma, se trata de la adecuada compaginación de ambas vertientes vitales de forma concomitante.

- *Mercado de trabajo*. También llamado *mercado laboral*, entre otras formas, aunque se escoge dicho término por ser el preferido en el Tesouro de la UNESCO (2021). Según Wikipedia (2021), y de forma corroborada con otros recursos en línea, se puede definir como la ‘unión o conjunto de relaciones entre los que ofertan empleo y aquellos que buscan trabajo remunerado’. Nuevamente, si se acude al *Diccionari de Sociologia* del TERMCAT (2021), se puede encontrar el término *mercado de trabajo* definido como ‘conjunto de relaciones y de procesos de intercambio que se establecen según la oferta y la demanda de trabajo, entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo y las personas que quieren trabajar’. Es decir, que de la misma manera que en un mercado de transacciones cualquiera se juntan oferta y demanda de un bien o servicio, en el caso concreto de interés, la materia de intercambio es la fuerza de trabajo y unos emolumentos que se proporcionan al trabajador como contraprestación.
- *Rendimiento escolar*. También se suele encontrar como *rendimiento académico*, u otras formas similares, aunque el escogido se encuentra, nuevamente, como término principal en el Tesouro de la UNESCO (2021). La Real Academia Española (2021) define *rendimiento* en la acepción de interés como ‘proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados’, mientras que *escolar* es ‘perteneciente o relativo al estudiante o a la escuela’. Si se acude al *Diccionari d’Educació* del TERMCAT (2021), se puede encontrar el término *rendimiento escolar* (o *rendimiento académico*) definido como ‘conjunto de resultados académicos obtenidos por un alumno o por un grupo de alumnos al final de un periodo escolar, que evidencian la eficiencia del proceso’. Por

tanto, se podría definir el término completo como ‘proporción entre el resultado obtenido y los medios utilizados por un estudiante en sus tareas académicas’. En resumen, se trata de la valoración del desempeño académico del estudiante.

5.2. Trabajo y conciliación

El logro de un determinado nivel de conciliación familiar y laboral es una de las preocupaciones principales de los trabajadores del siglo XXI, especialmente de las mujeres trabajadoras. Este es uno de los factores que condiciona su calidad de vida, así como la posibilidad de llegar a un nivel de igualdad de género real como sociedad (Manubens, 2020). Las dificultades principales que encuentran estas personas para conciliar vienen, en primer lugar, de las enfermedades de los hijos, pero a continuación, de la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (Gálvez y Tirado, 2013).

En este subapartado se analizará la relación que se establece entre los conceptos de *trabajo* y *conciliación*. Para ello, se dará contexto al trabajo con sus particularidades en el mundo globalizado y, a continuación, se estudiarán específicamente las relaciones que se establecen entre conciliación y variables de interés como la clase social, el género, la etnia o la tipología familiar.

5.2.1. Los cambios en el mercado de trabajo: globalización y precarización

Como es ampliamente conocido hoy en día, el mundo contemporáneo ha ido ahondando un proceso de *globalización*, que consiste fundamentalmente en una evolución del capitalismo basado en la eliminación de barreras comerciales y la liberalización, hechos favorecidos por el gran desarrollo tecnológico, de manera que la relación comercial entre los distintos países se vea favorecida (Useche y Queipo, 2002). Este fenómeno tiene diferentes vertientes, como la económica, la social o la cultural, aunque lo cierto es que existe una fuerte interdependencia entre ellas, siendo la pata económica la que dirige a las demás (Coppelli, 2018).

Se trata de un proceso paulatino que no tiene comienzo en nuestro tiempo, sino que se remonta hasta hace siglos, pero que en las últimas décadas ha sufrido una aceleración nunca vista: la inmediatez que proporcionan las tecnologías de la información y la comunicación ha generado un espacio mundial único en el cual los procesos económicos tienen lugar con extraordinaria rapidez. No obstante, esto no ha sido en pro de una mayor igualdad entre las condiciones económicas de los países, ya que las diferencias entre ellas se han incrementado. Parece que

estamos en el campo de unas relaciones económicas internacionales más que en una globalización integradora u homogeneizadora en el plano económico (Coppelli, 2018).

Esta progresión ha llevado, en la mayoría de ocasiones, a estrategias empresariales orientadas a la desregulación del trabajo y, con ello, a un menoscabo en las condiciones y relaciones laborales, entre las cuales se pueden citar la reducción de los salarios y la llamada *flexibilidad laboral*, debidas a la feroz competencia entre empresas y a la desregularización de los horarios comerciales, que lleva a trabajar más horas, muchas veces fuera del horario laboral, incluso en tiempo de fin de semana (Leivar, 2017). Los trabajos son ahora en general más exigentes mental y emocionalmente, con menor estabilidad del puesto mediante el fenómeno de la rotación y con el incremento en las dificultades de conciliación entre los ámbitos laboral y familiar. Estos factores provocan todo tipo de riesgos psicosociales, entre los cuales cabe destacar el estrés, la ansiedad o la depresión (Hurtado de Mendoza, 2013). Los cambios en el mercado de trabajo de las últimas décadas no se han adecuado a los nuevos modelos familiares o a las responsabilidades de cuidados, sino que han ido en su detrimento (Nuño, 2009).

Existe un término que engloba esta pérdida de valor del conjunto de condiciones del trabajo, llamado *precariedad laboral*, y a esta se llega normalmente mediante un proceso de *precarización*, especialmente típico de épocas de crisis económica, que tiene, además de este último, otros factores causantes, como el vertiginoso desarrollo tecnológico, la incertidumbre en la demanda, la diversificación de los mercados, la flexibilización en el sistema de producción o el crecimiento de la población mundial (Useche y Queipo, 2002). Por simplificar, se trata de “la mercantilización neoliberal del trabajo que, al suprimir las seguridades, [...] divide al colectivo obrero y debilita a las instituciones sociales de protección” (Valero, 2015, p. 215).

En efecto, la tendencia a la desregulación pasa también por individualizar las relaciones laborales, de forma que se establezca una relación única entre empresa y trabajador, minando así el poder de los asalariados y sus posibilidades de negociación colectiva y sindical de las condiciones de trabajo. Como resultado, la empresa suele tender a la reducción de costes de personal y de derechos laborales, con lo que se tiende a contratos flexibles y de remuneración baja (Useche y Queipo, 2002).

Esta tendencia, que empezó en algunos trabajos de bajo valor añadido del sector servicios, como la seguridad, la limpieza o el *catering*, se fue extendiendo en los años 90 hacia otros mercados tan dispares como el transporte, la producción industrial o la informática (Barattini, 2009).

Incluso, el economista británico Guy Standing, como se puede apreciar en la reseña de su libro *El precariado. Una nueva clase social* elaborada por Valero (2015), ha llegado a proponer una subclase social dentro de la clase trabajadora, llamada *precariado*, con características propias (Standing, 2011).

Algunas de estas particularidades están relacionadas con problemas de salud mental y emocional y de la vida familiar, el desgaste personal a causa del aumento en la cantidad e intensidad de las gestiones y trámites en instituciones de prestaciones sociales, y la falta de autonomía en la gestión del tiempo a causa de los requerimientos laborales, que incluyen grandes demandas de tiempo y lugares de trabajo. Aún más, y de forma especialmente notable en los últimos años, se incluye la peligrosidad para la convivencia y el bienestar social de la polarización política hacia posiciones populistas o de extrema derecha en numerosos países por parte de los sometidos a este paraguas de precariedad (Valero, 2015).

En resumen, la seguridad laboral en referencia a cambios en el puesto de trabajo, condiciones salariales y representación sindical, entre otros elementos, dio paso a una situación marcada por la temporalidad y, en general, la debilidad frente a lo que la teoría marxista denomina *propiedad de los medios de producción*, hecho que provoca una creciente incertidumbre y una serie de efectos perniciosos que se derivan de todo ello, como son la imposibilidad de planificación vital y laboral a medio-largo plazo o el incremento de afecciones como ansiedad o alienación (Valero, 2015).

5.2.2. ¿La conciliación entiende de clase social?

Como se ha visto, los cambios en la economía y, por ende, en el mercado de trabajo traen aparejada la pérdida de derechos laborales, entre los cuales toman especial relevancia los que tienen relación con la remuneración salarial, el tiempo de trabajo, las vacaciones o, más recientemente, la posibilidad de teletrabajar. Cuando se tiene una situación de precariedad laboral, las pobres condiciones de la mayoría de estos elementos influyen negativamente en la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, ya que esquilman dos recursos fundamentales del trabajador: su tiempo y su dinero.

Por tanto, se puede observar una relación muy evidente entre las condiciones del trabajo y las dificultades de conciliación, y por esta razón, la clase social es un factor clave en la conciliación familiar y laboral, ya que las condiciones de un puesto de trabajo son generalmente muy

diferentes en función de la clase social a la que se pertenece. Además, y de forma especialmente preocupante, en las últimas décadas, se evidencia una ruptura del sistema de movilidad social ascendente que tradicionalmente había servido para generar aspiraciones de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Incluso, existen ciertos estudios que apuntan a una dependencia entre los problemas de salud y la falta de conciliación, especialmente en mujeres, de manera que la capacidad económica es clave en las posibilidades de contratación de recursos humanos para la atención de las tareas domésticas o de cuidados (Hurtado de Mendoza, 2013).

En consecuencia, e hilando con lo que se ha dicho en el subapartado anterior, el *precariado*, considerado como la parte más afectada de la clase obrera por los procesos de flexibilización y desregulación, puede considerarse, asimismo, la subclase social que adolece de más problemas de conciliación debidos a la pérdida de derechos laborales en el contexto de una creciente explotación en el trabajo. No obstante, y al contrario que antes, lo cierto es que, cada vez más, el polo atractor que ejerce esta pseudoclase social de nombre de reciente creación pero de existencia ya prolongada acaba empujando a las clases medias hacia abajo mediante procesos de precarización de las condiciones laborales, especialmente en lo que respecta a tiempo y salario (Valero, 2015).

Aun así, lo cierto es que la conciliación de la vida familiar y laboral se ve especialmente afectada cuando se pasa de un escenario global a uno de clase trabajadora: en España, mientras el porcentaje de personas que no son capaces de dedicar el tiempo necesario a sus hijos se sitúa alrededor del 10% para la población en general, esta proporción crece notablemente –hasta el 25%– para personas trabajadoras (Giamello y De Castro, 2018).

Esta situación de erosión en los derechos y, por ende, en el bienestar por parte del precariado parece que se asienta en la sociedad a pesar de la supuesta buena marcha de la recuperación económica durante los últimos años previos a la crisis sanitaria debida al SARS-CoV-2. Ni que decir tiene que esta realidad ha empeorado de forma muy considerable debido a la pandemia en la que todavía nos encontramos (Bayona, 2021).

5.2.3. ¿La conciliación entiende de género?

Si se analiza el asunto en clave femenina, existe un paso de una concepción meramente basada en el empleo y la jornada laboral a una donde entran en juego algunos aspectos adicionales. En efecto, y como dice Torns (2005, p. 17), “si se cuenta el volumen de carga total de trabajo, la

jornada laboral femenina se hace interminable”, ya que a la jornada laboral fuera de casa se suelen sumar una serie de tareas de cuidados y de limpieza en casa que tienden a ser sistemáticamente invisibilizadas en sociedad, dado que no se consideran trabajo. Por ejemplo, y como dato de relevancia, las mujeres destinan más tiempo que los hombres a este tipo de tareas de forma transversal a su estado civil, siendo las casadas las que más tiempo dedican (Martínez, 2015). Así, el trabajo complica la atención familiar, pero también en sentido contrario. Como dice Papí (2008, p. 92), “la familia puede ser [...] dos cosas a la vez: obstáculo y soporte”.

Por tanto, y dada esta sobrecarga de trabajo que históricamente ha recaído sobre el género femenino –y lo sigue haciendo– (Ochoa, 2020), después del paso progresivo del modelo tradicional de *male breadwinner* (el hombre trabaja y la mujer se encarga de los cuidados) al de *dual earner* (ambos asalariados), no debe extrañar que las mujeres tengan dificultades notables a la hora de avanzar en su carrera laboral para así acceder a puestos de responsabilidad con mayores emolumentos o, simplemente, a la hora de compatibilizar un puesto de trabajo a jornada completa con las numerosas obligaciones a las que siguen teniendo que hacer frente en casa. De hecho, existe una correlación muy nítida e inversa entre intensidad de los cuidados y satisfacción con su conciliación laboral y familiar (Pellejà, 2016).

En la línea de lo que se ha visto, las mujeres tienden a concentrar trabajos a tiempo parcial, con horarios irregulares, turnos de noche o de fin de semana, propios del sector servicios (Torns, 2005). Debido a la dominancia del modelo tradicional que todavía perdura en muchos países industrializados, este tipo de jornada menor es la única opción que tienen las mujeres para compaginar trabajo remunerado y responsabilidades familiares, por lo que se refuerza la asunción de las mujeres como principales encargadas de los cuidados y del trabajo doméstico (Sirvent, 2006). Se crea, por tanto, una dualidad de presencias en el mercado de trabajo: a jornada completa, dominada por hombres, y a jornada parcial, por mujeres (Ochoa, 2020). Se trata de un sistema con “pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido” (Ochoa, 2020, p. 167), pero sin forzar a los hombres a que compartan las labores de cuidados.

En consecuencia, se puede observar que la conciliación de la vida familiar y laboral entiende, y mucho, de género, siendo este balance especialmente desfavorable para las personas de género femenino. Como dice Torns (2005, p. 17), “la mayoría de aproximaciones [al concepto

de conciliación] comparten la idea de que conciliación es sinónimo de problemática femenina”. Por su parte, Papí (2008, p. 103) dice que “la conciliación es un concepto político [...] que, ante todo (pero no exclusivamente), es de género”.

Ligando esto con el precariado, y según Valero (2015), la variable de género debe incorporarse indudablemente al análisis, ya que hay una gran presencia femenina en dicho colectivo a causa de las particularidades en las tareas que ellas suelen desempeñar en mayor proporción. Según Reche (2016), queda patente que las brechas de género en el mundo laboral siguen presentes en España, como consecuencia de la todavía existente división sexual del trabajo, que se ha venido regenerando para asegurar un pernicioso estado de las cosas para la mujer a pesar de los avances y conquistas de los últimos siglos.

A tenor de ello, no es de extrañar la cantidad de permisos, excedencias, reducciones de jornada, años sabáticos e incluso abandonos del lugar de trabajo que se producen por parte de mujeres que *sacrifican* su carrera laboral en pos de una estabilidad familiar mientras confían el sustento económico principal, en parejas heterosexuales, al varón. Sin embargo, como se ha visto más arriba, parece que la tendencia social actual es de superación paulatina de las familias basadas en la especialización de los roles de género, tendiendo al modelo de familia de doble ingreso (Stinus, 2015), aunque muchas veces sin relación con el objetivo de igualdad, sino que se trata, más bien, de una movilización obligada por la degradación de las condiciones salariales del empleo antes considerado principal.

Parece, pues, patente que se debe actuar como sociedad para conseguir la mejora de estas limitaciones tan nocivas a las que se ven expuestas las personas de género femenino y, afortunadamente, existen algunas propuestas de presente y futuro sobre la mesa en materia de legislación. Sin embargo, existen numerosas voces críticas con muchas de estas iniciativas, ya que en ocasiones se alega que resultan insuficientes o, incluso, que están más orientadas a la garantía de natalidad en el mundo occidental que a los derechos y el bienestar social de las madres (Torns, 2005). A pesar de los cambios, parece que “el espacio público sigue organizándose como si una mano invisible resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado”, siendo esta mano “fundamentalmente femenina” (Nuño, 2009, p. 333).

Gómez (2015) explica la distinción que Encarnación Fernández, una profesora de su universidad, hace entre *medidas diferenciadoras a favor de las mujeres* (que considera plenamente constitucionales y encaminadas a eliminar la discriminación) y *medidas protectoras*

(las cuales entiende como discriminatorias e inconstitucionales porque solidifican la posición de inferioridad social de la mujer). Por su parte, Reche (2016, pp. 796-797) habla de “una sucesión irregular de continuos avances y retrocesos” a nivel europeo, con una preeminencia de la llamada *soft law*, sin haber llegado a atacar la raíz del problema: la discriminación estructural de género.

En esta línea, Stinus (2015) detecta dos marcos de políticas de conciliación: uno basado en la igualdad real entre hombres y mujeres en los ámbitos laboral y doméstico, y otro relacionado con la eficiencia económica y el mantenimiento demográfico. Sea como fuere, una de las principales formas de lograr el principio de igualdad en sociedad ha de ser la promoción de la conciliación (Papí, 2008), aunque un número creciente de autoras proponen el cambio de paradigma desde la garantía de que las mujeres puedan compaginar ambas tareas hacia un escenario de corresponsabilidad (Ochoa, 2020).

En cualquier caso, las políticas que lleguen a ser realmente eficaces son aquellas que de forma permanente no tomen como factor relevante la distinción sexual, en la línea de las políticas que diriman sobre la presencialidad (Reche, 2016). Esto es especialmente patente en España, ya que se trata de uno de los países en los que más horas se permanece en el lugar de trabajo al tiempo que se obtienen valores de productividad bajos (López, Acereda, Signes y Amado, 2015).

5.2.4. ¿La conciliación entiende de etnia?

En su brillante reseña del libro de Guy Standing *El precariado. Una nueva clase social*, Valero (2015, p. 214) explicita que la precarización afectará a diferentes sectores, “incluyendo inmigrantes”, por lo que se hace patente que la variable de etnia es, sin duda, una de las principales a tener en cuenta a la hora de encontrar unas condiciones laborales empeoradas, hecho que recae directamente, como se ha visto, en la falta de una conciliación satisfactoria de la vida familiar y laboral. En efecto, Stinus (2015) aporta un dato: en el año 2010, en Catalunya, el 30% de las mujeres que fueron madres no pudieron disfrutar de la baja de maternidad por diferentes razones, entre las cuales se encuentra ser mujer inmigrante o con alguna situación laboral de subempleo.

Relacionando este subapartado con los dos anteriores, y según Torns (2005, p. 18), “siempre habrá mujeres en posición de extrema subordinación social y familiar, las de clase trabajadora, y más si son inmigradas, para solventar los inconvenientes que esa conciliación plantea”. Esta

autora destaca que las mujeres inmigradas, que típicamente desempeñan tareas domésticas, adolecen de forma extraordinaria de malas condiciones laborales, de salario y de horarios. Por tanto, estas personas son mucho más perjudicadas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, ya que en ellas se combinan varios de estos factores de perniciosa influencia de forma simultánea.

En resumen, y dadas las consideraciones anteriores, se puede afirmar que la etnia es un factor importante a la hora de sufrir problemas de conciliación familiar y laboral mediante un sustancial menoscabo, por término medio, de las condiciones del trabajo desempeñado por las personas inmigrantes, incluyendo puestos de subempleo, de baja cualificación o, directamente, irregulares, pasando a formar una parte esencial de la llamada economía sumergida y siendo excluidos del Estado del bienestar (Bruquetas y Moreno, 2015).

5.2.5. ¿La conciliación entiende de tipología familiar?

Son muchos los trabajos que consideran las variables de clase, género y etnia como correlacionadas con la calidad del trabajo y, por tanto, con la conciliación de la vida familiar y laboral (Torns, 2005). No obstante, un aspecto algo menos considerado en estos análisis es la tipología familiar. Por ejemplo, ¿son más o menos capaces las familias monoparentales de conciliar? ¿Y en el caso de miembros del colectivo LGTBI? ¿Y en padres separados o divorciados?

En lo que respecta a las familias monoparentales, la mayoría de análisis coinciden en señalar que el problema principal es de base económica, ya que se cuenta con un único salario para hacer frente a los gastos familiares, aunque también existe el problema de la falta de tiempo, pues no hay nadie más a quien confiar las tareas cotidianas de gestión del hogar y los hijos. Los bajos recursos económicos tienen efectos perniciosos, como la imposibilidad de afrontar gastos adicionales como el pago de actividades extraescolares o de determinadas modalidades de estudio para los hijos (Arroyo, 2002).

Además, la mayoría de familias de este tipo están encabezadas por mujeres –un buen número de autores, como Giamello y De Castro (2017), hablan de familias *monomarentales*, y en su estudio subsiguiente (2018) recalcan que 9 de cada 10 familias monoparentales tienen mujeres al frente–, con lo que la precariedad en el trabajo y la inestabilidad económica son dos problemas de base para estas. Según Giamello y De Castro (2018), más de la mitad de los

hogares a cargo de una mujer están en riesgo de pobreza. En consecuencia, la conciliación de la vida laboral y familiar es mucho más complicada en este caso, y a menudo se producen limitaciones insalvables en la promoción profesional de la cabeza de familia (Arroyo, 2002).

En cuanto a los problemas de horario de trabajo, las consecuencias son igualmente perjudiciales para el buen desarrollo académico de los hijos, ya que la falta de tiempo disponible también reduce o directamente imposibilita la dedicación de ayuda en sus tareas o, simplemente, estar al corriente de sus avances, problemas o inquietudes (Arroyo, 2002). Entre las mujeres formantes de familias monoparentales encuestadas este parece ser uno de los problemas más señalados. Uno de los testimonios analizados reza así: “lo peor para mí ha sido no darles la educación que yo quería” (Arroyo, 2002, p. 185).

De hecho, en algunos casos no se tienen problemas económicos, pero esto es a costa del trabajo extensivo (largas jornadas con horas extra en horarios intempestivos), por lo que no se dispone de tiempo para dedicar a los hijos; en ocasiones se acaba tendiendo a una solución de compromiso para equilibrar estos dos aspectos contrapuestos, aunque no siempre es posible. Como prueba de ello, las familias que usan más el servicio de guardería son las monoparentales (Stinus, 2015). Sin embargo, y de forma sorprendente, solo un porcentaje muy reducido de las madres trabajadoras ven este tipo de servicio como adecuado facilitador de la conciliación, por lo que esta tampoco parece ser la solución definitiva, además de que a peor situación socioeconómica, mayor carga de responsabilidad y de tareas recae sobre los abuelos, llegando incluso a hablarse del *síndrome de la abuela esclava* (López et al., 2015).

Finalmente, muchas madres de familias monoparentales señalan como uno de los mayores problemas la toma de decisiones en solitario en lo que respecta a la educación de los descendientes, sobre todo al principio de la condición de monoparentalidad (Arroyo, 2002). La mayoría de testimonios apuntan a la soledad ante la responsabilidad como factor que les causa inseguridad, culpabilidad y presión.

Cambiando de colectivo, analizando lo que ocurre en personas LGTBI, en primer lugar, es conveniente poner de relieve que estos trabajadores suelen escoger entre las tácticas de exposición u ocultación de su condición sexual en el puesto de trabajo en función de si perciben el entorno como seguro u hostil, respectivamente. De encontrarse en este último caso, se encuentran con barreras para poder acceder a servicios de conciliación familiar provistos por la empresa (Pérez-Villegas, 2020).

Por tanto, se requiere garantizar que estas personas puedan disponer de los mismos derechos y oportunidades que el resto de trabajadores, sin ser discriminados en ningún momento en los procedimientos relacionados con la conciliación previstos por la empresa (petición de permisos, reducción de jornada...) en función de su orientación sexual o identidad de género (Pérez-Villegas, 2020).

Es de justicia recordar en este punto que la Directiva 2000/78/EC, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe expresamente la discriminación laboral por motivo de la orientación sexual, por lo que todos los Estados miembros de la UE deben asegurar la existencia de procedimientos judiciales o administrativos a tal efecto, incluyendo, en caso de considerarlo oportuno, procedimientos de conciliación específicos para las personas perjudicadas por la quiebra del principio de igualdad de trato (Díaz, 2019).

Finalmente, respecto a la situación en familias con padres separados o divorciados, se puede apreciar que en la mayoría de ocasiones los hijos menores de edad son custodiados por la madre, de manera que nos encontramos con un incremento de los hogares monoparentales, con los problemas de carácter económico y laboral ya tratados debido al conjunto de perjuicios sociales con los que las mujeres que ostentan el cargo de cabeza de familia parten en su camino hacia la igualdad (Martínez, 2015).

5.3. Influencia de los problemas de conciliación sobre el rendimiento escolar de los hijos

Hasta el momento se han visto los factores que pueden tener más o menos influencia sobre la calidad de la conciliación de la vida familiar y laboral, pero ¿qué efecto tiene esta mejor o peor compaginación de ambas vertientes vitales sobre el rendimiento escolar de los hijos al cargo? A la luz de diferentes investigaciones, parece existir un peso significativo de los factores extraescolares en dicho rendimiento (Mella y Ortiz, 1999). En este apartado trataré de dilucidar esta cuestión tan relevante para el desarrollo personal y el futuro laboral de los estudiantes.

En un informe sobre conciliación de la vida familiar y laboral de la Generalitat de Catalunya elaborado en 2002 ya se ponía el acento en la necesidad de hacer pivotar las medidas en la compatibilidad con el horario escolar de los hijos (Torns, 2005). Además, Ochoa (2020) afirma que existe la necesidad de coordinar los horarios laborales con los escolares de los hijos. De

todo ello se desprende que entre la conciliación de la vida familiar y laboral y el ámbito escolar de los hijos debe haber algún vínculo notable.

No obstante, el informe mencionado venía a resolver la situación en la que las mujeres dejaban de poder encargarse de los hijos, mientras que en el caso del padre de familia la ausencia nunca se había considerado un problema, sino que hasta el momento se había visto normal con un amplio consenso social: estos sujetos masculinos nunca habían sufrido la presión para ser capaces de conciliar su vida familiar y laboral (Torns, 2005), reforzando por tanto el análisis llevado a cabo en el subapartado que trata sobre conciliación y género.

En algunos trabajos, y de forma más clara, se evidencia que la mala conciliación de la vida familiar y laboral tiene una consecuencia negativa patente sobre el rendimiento escolar de los menores al cargo, ya que a causa de ello, “falta [...] tiempo para estar con los hijos y ejercer un mayor seguimiento de sus inquietudes y estudios” (Arroyo, 2002, p. 146). Como dice el informe de Educo sobre los *niños de la llave* (Giamello y De Castro, 2017, p. 5), “no hay tiempo para querer, para cuidar, para estar, para ocuparse de ella o él”. Los padres acaban dejando a los hijos en un progresivo abandono emocional (Giamello y De Castro, 2018). No está nada claro que una persona de edad escolar esté capacitada para permanecer sola durante el periodo temporal que hay entre el fin de su jornada escolar y el de la laboral de los padres, por lo que si no hay suficiente capacidad económica familiar para pagar una persona que pueda hacerse cargo de ellos, el riesgo de que uno de los progenitores deje el trabajo crece (Sirvent, 2006).

Por su parte, el excepcional estudio experimental de López *et al.* (2015) analiza la cuestión en profundidad, y las autoras encuentran que una mala conciliación laboral afecta de forma perniciosa al rendimiento de los hijos, especialmente en los hombres, debido a la pesada carga de trabajo del ámbito laboral que suelen llevar a costas. En efecto, mientras algunos preferirían disponer de más tiempo para dedicar a sí mismos, a la pareja o a la familia (especialmente los de clase trabajadora), para algunos otros el trabajo parece ser lo primero (más cuanto más arriba suben en el organigrama empresarial), con diferencias estadísticamente significativas entre ambos.

En cualquier caso, el trabajo acaba por adentrarse en la vida privada y colonizar el espacio familiar. Por ende, el tiempo que estos padres dedican a sus hijos es muy limitado, y el hecho de no ayudarles en sus tareas y responsabilidades incide negativamente en su rendimiento académico, en la línea de lo que se ha encontrado en algunos informes PISA. La falta de

presencia de los progenitores en casa mina los resultados escolares mediante factores intermedios como la falta de ayuda en la tarea o el estudio, o la falta de control sobre las responsabilidades escolares, pero también a través de otros menos evidentes como la falta de horas de sueño, los desayunos rápidos e insuficientes o el poco tiempo dedicado por el padre a la lectura con los menores. Por ello, los progenitores son generalmente conscientes del problema, ya que atribuyen más influencia en el posible fracaso escolar y en los problemas de comportamiento de sus hijos a su labor como padres que al sistema educativo (López *et al.*, 2015).

Además, Martínez (2015) apunta algunas consecuencias de la mala conciliación entre el ámbito familiar y laboral, entre las que destacan los conflictos en ambos ámbitos y el fracaso escolar de los menores a cargo, de manera que concluye que esta insuficiente calidad de la conciliación tiene una incidencia perniciosa sobre la calidad de vida privada, familiar y laboral, y remarca la necesidad de establecer el aseguramiento de su adecuación como objetivo político y social.

De forma prístina, y basándose en un informe sobre conciliación de la vida familiar y laboral y sobre el bienestar de la infancia confeccionado por diferentes fundaciones en 2011, Gómez (2015, p. 402) pone de relieve los efectos nocivos que la falta de conciliación de los padres ejerce sobre sus hijos, y añade que “la infancia está pagando un altísimo precio” tanto en términos de bienestar físico y emocional como en lo que respecta a su rendimiento escolar.

Además, añade que la hipótesis de causalidad entre padres que faltan en casa y abandono escolar está cobrando fuerza, especialmente en el contexto español, donde dicho abandono es uno de los mayores de Europa. Asimismo, la autora, basándose en múltiples referencias, considera crucial la presencia activa de ambos padres en la educación de sus hijos para que esta sea más efectiva (Gómez, 2015).

A este respecto, cuando los trabajos de cuidados se endosan a las mujeres –como es habitual–, sumado ello a su creciente incorporación al mercado laboral, se producen una serie de efectos nefastos, entre los cuales destaca el “fracaso escolar en menores dependientes” (Bazaine, 2016, p. 280). En palabras de Gómez (2015, p. 357), “la conciliación de los padres tiene un altísimo impacto sobre la infancia”, por lo que las medidas para garantizar su mejora más demandadas por los trabajadores son las que versan sobre la atención a los hijos. En caso de que estas fallen, los niños y adolescentes carecen de referentes adultos sólidos en los que apoyarse y, cuando tienen un problema, no tienen a quién acudir, cosa que les afecta muy negativamente en las

tareas académicas, entre otras vertientes.

Sus padres a menudo no pueden hacer otra cosa más que darles la llave antes de tiempo: se enfrentan al dilema entre sacar adelante la familia o atender el cuidado de sus hijos (Giamello y De Castro, 2018). No son niños preparados para estar solos, pero no tienen más remedio y, probablemente sin saberlo, están en serio riesgo de exclusión social. En España, uno de cada tres niños está en riesgo de pobreza y exclusión social, siendo el tercer país con mayor cifra de la Unión Europea en este indicador (Giamello y De Castro, 2018).

En su primer informe, estos autores rescatan algunas afirmaciones de especialistas en la materia, como que para ser buen padre se requieren sacrificios y decisiones complejas, entre las cuales destacan “planificar actividades, reunirse con profesores y reflexionar sobre lo que le informan, contratar profesores particulares o ayuda adicional y luego supervisarla” (Giamello y De Castro, 2017, p. 16).

Es decir, que además de la inversión de recursos económicos, especialmente compleja para las personas menos pudientes, con serias dificultades para hacer frente a pagos como actividades extraescolares o clases de refuerzo, la implicación personal de los padres es fundamental para el buen devenir académico de los hijos, y esto implica tiempo y dedicación de los primeros. Tiempo y dinero van juntos a favor del rendimiento escolar de los hijos y, en las personas con problemas de conciliación, suelen ir juntas en detrimento de este.

En este contexto, cabe destacar los recientemente acuñados y profusamente estudiados *trabajadores pobres* o en inglés *working poor*. El llamado *Estado del bienestar* ya no es capaz de garantizar que el empleo es condición suficiente para evitar la situación de pobreza, debido a la precarización de las condiciones de trabajo, la desprotección en el mercado de trabajo y el debilitamiento de los recursos sociales del Estado. Como dato clave, el 12% de la población trabajadora vive por debajo del umbral de la pobreza a pesar de tener empleo (Aragón, Cruces, De la Fuente, Martínez y Otaegui, 2012).

Esta realidad no ha hecho más que empeorar en las sucesivas situaciones de crisis de las últimas décadas, y está ligada, asimismo, a determinados perfiles específicos estrechamente correlacionados con variables como la edad, el sexo o la nacionalidad. Parece ser que a menudo la obtención de un puesto de trabajo de calidad se ha convertido en un lujo para quien lo consigue y en una quimera para aquellos que ni siquiera pueden acceder a él (Aragón *et al.*, 2012).

5.4. Afrontando el problema como sociedad: propuestas de futuro

El tema de la conciliación de la vida familiar y laboral suscita debates y es de extraordinaria actualidad, y la comprensión de los vínculos entre ambos roles tiene implicaciones importantes para las organizaciones, las personas, los educadores y el desarrollo de políticas públicas de progreso (Gálvez y Tirado, 2013). Como se ha visto, los hijos no son ajenos a este asunto, ya que constituye un verdadero “problema social que incide en el rendimiento escolar de nuestros estudiantes” (López *et al.*, 2015, p. 42). Por consiguiente, los legisladores han ido incorporando algunas propuestas sobre el tema en sus desarrollos, aunque de forma muy desigual. En efecto, y en perspectiva europea, mientras que parece que los países nórdicos llevan décadas prestando especial atención a este aspecto, los del sur de Europa han ido siempre siguiendo de lejos a los primeros, de forma muy tímida (Stinus, 2015), con el consiguiente efecto pernicioso para el rendimiento escolar de los hijos.

Después de una tímida introducción tácita al concepto en las décadas de los 70 y 80 –destaca el brillante análisis de la normativa europea relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral que hace Gómez (2015) en su tesis–, ya a partir del Consejo de Cardiff de 1998 la estrategia de mejora del panorama del empleo femenino en la UE pasaba por incluir el elemento de igualdad en las políticas de empleo y garantizar una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral (Torns, 2005). Se trataba, como se deriva de lo anterior, de iniciativas impulsadas principalmente por la voluntad de mejorar la empleabilidad de las mujeres, aunque, según algunos críticos, para llegar a porcentajes mayores de empleabilidad, paradójicamente, aumentaba su precariedad laboral debido a la necesidad de aceptación de contratos de baja calidad por el aumento de la flexibilidad (Torns, 2005).

Posteriormente, y centrándonos en el marco español, se han hecho algunos esfuerzos notables para mejorar la conciliación, uno de cuyos puntos álgidos tiene lugar en 2013 en la Comisión de Igualdad, que insta al Gobierno a tomar cartas en el asunto mediante la creación de un Plan Integral de Apoyo a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Hombres y Mujeres, con posteriores enmiendas de la Subcomisión para el Estudio de la Racionalización de Horarios, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad (Gómez, 2015). Sin embargo, el problema, lejos de resolverse, sigue existiendo.

Es bastante evidente que se necesitan políticas de conciliación de la vida familiar y laboral eficaces basadas en la corresponsabilidad, debido a la influencia que este tema ejerce sobre

nuestra cotidianidad, con especial hincapié en la revisión del papel de los géneros en el asunto, ya que no se pueden ceñir a garantizar la posibilidad de conciliar para las mujeres. Bien al contrario, deben versar sobre la ampliación de derechos laborales, sobre todo respecto a la distribución del tiempo de trabajo, a los permisos correspondientes y a la prestación universal de servicios de cuidados por parte de los poderes públicos con el objetivo de atender las necesidades sociales provenientes del envejecimiento poblacional, pero revalorizando estos empleos para evitar que continúen recayendo en el estereotipo de mujer inmigrada (Torns, 2005).

Además, es necesario “reivindicar la importancia del trabajo reproductivo y de cuidados [...] y de los modelos de conciliación familiar” con el objetivo de “garantizar el bienestar y los derechos de la infancia” (Giamello y De Castro, 2018, p. 7). En definitiva, se trataría de “adoptar un enfoque integral que impulse el papel de los servicios públicos de cuidado” (Ochoa, 2020, p. 164). Como decía el lema de militancia del movimiento feminista radical de los años 70, “lo personal es político” (Bazaine, 2016, p. 203).

En los últimos años, cabe tener en cuenta positivamente la gradual consideración del derecho a la conciliación como derecho fundamental en la UE, según la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aunque actualmente existe un conflicto entre el Parlamento Europeo y la Comisión Europea en lo que respecta a conciliación debido a discrepancias sobre cómo enfrentar el reto en los ámbitos público y privado (Reche, 2016).

En consecuencia, se necesita que los Estados tomen cartas en el asunto de forma valiente y decidida con el objetivo de hacer compatible la creciente flexibilidad laboral con la protección de los trabajadores, de manera que el primer objetivo no subsuma al segundo en una encrucijada laboral, en sus vertientes económica y social (Useche y Queipo, 2002). En España, las medidas sobre conciliación se empezaron a tomar de forma notoria a partir de 1997 con el lanzamiento a nivel comunitario de la Estrategia Europea de Empleo y con la aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, primer texto que introduce en el ámbito estatal el término *conciliación de la vida laboral y familiar* (Campillo, 2013).

Estas medidas siguieron implantándose de manera más o menos fructífera en los años posteriores debido a la necesidad de trasponer ciertas directivas europeas sobre protección de la maternidad, permisos parentales y promoción del empleo a tiempo parcial, impulsadas por las corrientes feministas de empoderamiento de la mujer, hasta los años de crisis en los que se

produjo el rescate a la banca (Campillo, 2013). En esos años, se produjo un giro cognoscitivo lento pero relevante en la concepción de la conciliación: de legislar para la mujer se pasó a legislar para ambos géneros, y de legislar para la mera conciliación a hacerlo para la corresponsabilidad, aunque los progresos no llegaron a ser suficientes (Guirao, 2010).

Más recientemente, se ha retomado la elaboración de una serie de medidas encaminadas a este propósito, entre las que destacan la igualación de los permisos de paternidad y maternidad por ley a 16 semanas o la promoción del teletrabajo durante la pandemia debida al SARS-CoV-2 que todavía no hemos superado completamente, en el marco de la preocupación del legislador no solamente por la protección de los derechos de las personas trabajadoras, sino por la de los derechos de conciliación (Ridaura, 2015). No obstante, a pesar de la existencia de algunas iniciativas legislativas orientadas a la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, estas son insuficientes y por sí mismas no pueden resolver el problema, que es de base y se refiere a las dificultades de la vida laboral para ambos géneros (Martínez, 2015).

A pesar de ello, y aunque las políticas públicas tienen mucho que decir en esta cuestión, existen empresas que, de forma más o menos decidida, han empezado a poner en marcha planes de mejora de algunas condiciones laborales mediante una estrategia de responsabilidad social corporativa con el objetivo principal de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas organizaciones han venido a llamarse *empresas familiarmente responsables*, y han puesto en marcha medidas como la flexibilización del horario de trabajo o de la presencialidad obligatoria, la concesión de excedencias o el asesoramiento experto para las tareas de cuidados (Manubens, 2020), si bien a menudo hay una relación débil entre los programas ofrecidos por las organizaciones y una mejor conciliación de los trabajadores (Gálvez y Tirado, 2013). De hecho, parece que el uso de los diferentes instrumentos para la conciliación es todavía bajo por distintas causas, entre las que destacan el desconocimiento de su existencia o el contexto sociocultural del beneficiario (Ridaura, 2015).

Sin menoscabo de lo anterior, bien implementadas y utilizadas, estas medidas pueden mejorar la felicidad del trabajador gracias a la reducción de sus problemas de salud, especialmente los relacionados con afecciones psicológicas y emocionales, como el estrés, la ansiedad, la inestabilidad emocional o la depresión, además de motivarle y hacer crecer su interés en la tarea a desempeñar (Manubens, 2020), siendo los relacionados con las condiciones laborales y la organización del trabajo los factores más importantes en la satisfacción laboral, por delante de

los ingresos, según un reciente estudio (Viñas, 2021). Pero, además de esto, y como se ha visto en subapartados anteriores, estas políticas empresariales también tienen efectos globales porque hacen avanzar a la sociedad hacia la igualdad real de oportunidades y la no discriminación por razón de género. Como dice Bazaine (2016, p. 451), “la RSC [Responsabilidad Social Corporativa] tiene potencial como herramienta de transformación”.

En un principio, y como es lógico, las reticencias de las organizaciones a la hora de implantar este tipo de medidas fueron manifiestas, debidas a la sensación de pérdida de control sobre la actividad del trabajador y a la falta de experiencia anterior. Efectivamente, para encontrar empresas que adopten políticas efectivas de conciliación, se requiere una cultura organizativa proclive a este asunto, y para que estas medidas sean permanentes y reales, los directivos deben ver de forma clara que existe una relación entre los programas de conciliación y las mejoras en los resultados empresariales (Adame, 2016). Sin embargo, a pesar de estos obstáculos, en los últimos tiempos, y especialmente a causa de la pandemia a lo largo del último año y medio (que les ha forzado a adoptar medidas tan impensables hace dos años como el teletrabajo generalizado), muchas han podido comprobar de forma patente los beneficios que dichas decisiones les reportan, como la mejora de su imagen corporativa, la atracción y retención de talento, la mejora del clima laboral o el aumento de la productividad (Manubens, 2020).

Sin menoscabo de lo anterior, y en lo que respecta al teletrabajo, este no es una solución universal o positiva para todo el mundo: las mujeres trabajadoras con cargas familiares manifiestan opiniones contradictorias sobre esta materia, ya que, según Pérez y Gálvez (2009, p. 74), “las libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia”, aunque están de acuerdo en que “los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer [...] los beneficios que comporta de cara a conciliar”, ya que las TIC ofrecen una gran oportunidad para corregir determinados desequilibrios y desigualdades sociales siempre que se huya de la reproducción de los estereotipos sexuales de las sociedades en las que se encuentran, especialmente el de la dominación masculina (Gálvez y Tirado, 2013). Para ello, conviene que tanto mujeres como hombres se acojan por igual al teletrabajo para evitar que se convierta en “una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros” (Pérez y Gálvez, 2009, p. 74).

En mi opinión, me parece muy pertinente que la patronal empiece, aunque de forma tímida, a tener en cuenta la vida del asalariado más allá de su horario de trabajo mediante medidas de este tipo, aunque hay que ser cautelosos, ya que algunas de ellas, especialmente las referidas a flexibilización, podrían ser un arma de doble filo. En efecto, esta elasticidad podría, por ejemplo, acabar ligando al trabajador a horarios cambiantes o extendidos, o teniéndole pendiente de una atención telefónica o por correo electrónico a clientes en horas no pertenecientes a la jornada laboral, como ha ocurrido en pandemia en algunos sectores, por lo que se observa que encontrar la solución más adecuada a esta cuestión no es un asunto baladí.

Según lo tratado en apartados anteriores, cualquier medida destinada a la mejora de la conciliación familiar y laboral habría de tener en cuenta el horario escolar de los hijos (pero no solamente), prestando una atención especial a la mejora de la situación de las personas de clase trabajadora, máxime las pertenecientes a los colectivos más afectados por la precariedad: mujeres en general, inmigrantes y madres que conforman familias monoparentales, entre otros. A la vista de lo analizado, garantizar que los padres puedan destinar el tiempo necesario a los hijos es condición necesaria (pero no suficiente) para que su desempeño académico sea favorable.

Para conseguirlo, se debe actuar en una triple vertiente, según la propuesta magistralmente descrita por Gómez (2015) en las conclusiones de su tesis: necesitamos cambios en la racionalización de los horarios para acercarnos a Europa (presentando algunas experiencias piloto llevadas a cabo satisfactoriamente en España), cambios en el sector privado (haciendo hincapié en los planes de igualdad, pero no solamente, siendo necesario un cambio de mentalidad empresarial) y cambios en las familias y en las personas (para que estas vuelvan a ocupar su lugar central en nuestra sociedad). Es esencial la flexibilización de horarios, así como la mejora en la distribución del tiempo en casa y en el trabajo entre hombres y mujeres (Hurtado de Mendoza, 2013). El modelo de trabajador ideal como hombre con disponibilidad máxima todavía impera en numerosas empresas (Gálvez y Tirado, 2013), por lo que urge un cambio en esta materia si se quiere llegar a una igualdad de oportunidades real independientemente de las condiciones personales, especialmente las referidas al género.

6. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN CRÍTICA

Como se ha visto, la conciliación familiar y laboral es un asunto crucial para la justicia social, ya que es un elemento fundamental para garantizar la superación de los roles de género y el aseguramiento del principio de igualdad para todos, independientemente de consideraciones de etnia, de religión, de orientación sexual, etcétera. Sin embargo, a lo largo de este trabajo de revisión teórica se ha comprobado que, a pesar de los tímidos avances en la materia gracias a algunos elementos de legislación y a la responsabilidad social corporativa de ciertas empresas, todavía existen diferencias manifiestas entre personas respecto a su capacidad de conciliar, siendo las variables de clase social, etnia, tipología familiar y –sobre todo– género excelentes predictoras de esta capacidad.

Dentro de la gran cantidad de efectos perniciosos que sin duda causa dicha falta de conciliación, debido al contexto en el que se ha desarrollado este trabajo, me he centrado en la influencia que puede tener la falta de conciliación de los padres en el rendimiento escolar de los hijos. Este efecto ha resultado cierto a la vista de las obras analizadas, con lo que resulta que se produce un fenómeno de perpetuación o reproducción de las condiciones existentes: un estudiante cuyos padres tengan la opción de conciliar bien podrá tener, por término medio, un mejor desempeño escolar, por lo que en general podrá optar a mejores puestos de trabajo que le permitirán tener más fácilmente, asimismo, una mejor conciliación entre vida personal y laboral.

A la vista de estos resultados, considero perentorio hacer hincapié en la necesidad de desarrollar urgentemente una legislación en materia de conciliación familiar y laboral más profunda, tanto en el ámbito europeo (leyes que después se han de trasponer en los diferentes Estados miembros) como en el ámbito estatal y autonómico, ya que son estos los principales niveles de gobernanza política con competencias en materia de derechos y libertades. Aunque en la UE se han desarrollado leyes que tímidamente tratan de atacar el problema, considero que su formulación es insuficiente, con una serie de idas y venidas por cada avance debidas a una reacción de numerosos centros de poder que ven peligrar su *statu quo* actual. Además, y a mayor abundamiento, algunos de estos elementos legislativos han acabado siendo meras normas con poca repercusión en caso de incumplimiento.

Finalmente, y a causa de la voluntad de cambio con la que he desarrollado este trabajo, se han revisado algunas propuestas que se han demostrado eficaces para la mejora de la situación de conciliación en el Estado español, entre las que destacan la jornada laboral de 32 horas

semanales (con la posibilidad de organizarlas en cuatro días de trabajo), la posibilidad de continuar con el teletrabajo de forma permanente de forma única o combinada con tiempo presencial una vez superada la pandemia para ciertos puestos de trabajo, o el reforzamiento de ciertos permisos retribuidos.

Solo mediante una acción política decidida y valiente en este ámbito se conseguirá hacer frente a los *lobbies* inmovilistas, a menudo relacionados con intereses empresariales, con el objetivo de llegar a una situación de igualdad real, de forma que se puedan evitar los efectos perniciosos que derivan de una mala conciliación, incluyendo el perjuicio en el rendimiento escolar de los hijos de padres trabajadores.

En cuanto a las limitaciones de este trabajo, en primer lugar, se pueden citar algunas referentes al formato. En efecto, la tipología de trabajo de revisión limita bastante la introducción en el discurso del plano personal, de forma que quizás en algunos puntos, mi opinión personal queda parcialmente silenciada en pro de una mayor objetividad y fidelidad a las manifestaciones de los trabajos analizados.

Además, existen otras limitaciones debidas a la escasez de estudios previos sobre algunas cuestiones. Por citar algún caso particular, existe poca prodigalidad, en términos relativos, de trabajos que analicen la cuestión de la conciliación laboral en parejas LGTBI frente a la gran cantidad de ellos que lo hacen en mujeres.

Adicionalmente, cabe remarcar que la búsqueda se ha centrado en las lenguas castellana, catalana e inglesa, por lo que una buena parte de producciones académicas de otras lenguas, sin duda interesantes y relevantes, han podido pasarse por alto inadvertidamente, todo ello sin menoscabo de haber garantizado una búsqueda en profundidad en las lenguas citadas.

Asimismo, los buscadores y repositorios utilizados para recuperar referencias han sido principalmente cuatro, por lo que quizás se podría incluir alguno más, si bien es cierto que alguno de los utilizados (especialmente, Google Académico) incluye la mayoría de agregadores de contenido secundarios de relevancia, por lo que este riesgo se ve atenuado.

En lo que respecta a líneas de trabajo futuro, en particular, y en el contexto que supondría retomar parcialmente los resultados del análisis llevado a cabo, quizás sería conveniente efectuar una actualización de esta revisión que tratase de paliar algunas de las limitaciones

vistas más arriba, como es el caso de recuperar referencias más recientes, de otras lenguas o usando buscadores especializados.

Por otra parte, una propuesta de gran valor podría ser la elaboración de un trabajo de investigación que pudiera estudiar las cuestiones centrales de esta revisión teórica desde un punto de vista experimental, obteniendo una muestra representativa de la población de estudio (por ejemplo, mediante encuestas o entrevistas) y tratando de vislumbrar las relaciones entre las variables a través de un análisis cuantitativo (parámetros de estadísticos agregados como la media, la mediana, la moda o la varianza, así como correlaciones) y cualitativo (análisis de discurso). Incluso, se podría ensayar la verificación de la causalidad entre algunos pares de variables mediante test de hipótesis.

Finalmente, es de justicia reconocer el gran interés que me supuso entrar en detalle en este tema, sin duda relevante y vigente en grado sumo en nuestra sociedad, por lo que me encantaría tener la oportunidad de volver a visitar esta temática u otras colindantes en futuras producciones académicas, especialmente mediante el género literario de ensayo.

Como se ha podido observar a lo largo de este trabajo, el futuro de un Estado depende de muchos factores y, en particular, el aseguramiento de una educación de calidad es tarea de todos: no solamente de los poderes públicos mediante el desarrollo de legislación o las dotaciones presupuestarias, sino también del tejido socioeconómico, incluyendo a las empresas, que han de tomar más conciencia de los problemas de conciliación a los que se ven expuestos sus trabajadores y de sus consecuencias.

REFERENCIAS

- Adame, Consolación (2016). *Análisis del grado de implantación de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional en la empresa española: antecedentes y resultados* (Tesis doctoral). Universitat de València, València. Recuperada de <https://roderic.uv.es>
- Alcañiz, Mercedes (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29–55. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/index>
- Aragón, Jorge; Cruces, Jesús; De la Fuente, Luis; Martínez, Alicia y Otaegui, Amaia (2012).

- Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan*, 52, 119–127. doi:10.5569/1134-7147.52.07
- Arroyo, Alicia (2002). *Las familias monoparentales en España, ¿una desviación u otra de organización familiar?* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperada de <https://eprints.ucm.es>
- Barattini, Mariana (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *POLIS. Revista Latinoamericana*, 24. Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis>
- Bayona, Eduardo (28 de enero de 2021). Las secuelas laborales de la covid-19: más trabajo gratuito, más paro juvenil y expulsión de mujeres. *Público*. Recuperado de <https://www.publico.es>
- Bazaine, Victoria Teresa (2016). *Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa española como práctica de responsabilidad social corporativa* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperada de <https://eprints.ucm.es>
- Bruquetas, María y Moreno, Francisco Javier (2015). Precarización y vulnerabilidad de la población inmigrante en la España en crisis. El papel del Estado de bienestar. *Panorama social*, 22, 139–151. Recuperado de <https://www.funcas.es/publicaciones/revistas/panorama-social>
- Campillo, Inés (2013). *¿Adiós al familiarismo? Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España 1997-2007* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperada de <https://eprints.ucm.es>
- Conciliación (2021). En Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es>
- Conciliación de la vida familiar y laboral (2021). En TERMCAT, *Diccionari de Sociologia*. Recuperado de <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/269>
- Coppelli, Gerardo (2018). La globalización económica del siglo XXI. Entre la mundialización y la desglobalización. *Estudios internacionales (Universidad de Chile)*, 50(191), 57–80. doi:10.5354/0719-3769.2019.52048

- De Antonio, Marcos (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111–120. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/revistas/mesetra/eaboutj.htm>
- Díaz, José (2019). Avances en la protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI en la Unión Europea. En F. J. Matia, A. Elvira y A. Arroyo (Dir.), *La protección de los derechos fundamentales de personas LGTBI* (pp. 67–99). València: Tirant lo Blanch.
- Directiva 2000/78/EC, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Publicado en DOCE n.º 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22. Comunidades Europeas.
- Escolar (2021). En Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es>
- Espigado, Gloria y Cabrera, Blas (2016). Las leyes educativas de la democracia en España a examen (1980–2013). *Historia y Memoria de la Educación*, 3, 7–14. doi:10.5944/hme.3.2016.16245
- Gálvez, Ana y Tirado, Francisco Javier (2013). Conciliació i gènere. En B. Cavia, A. Gálvez, M. Martínez y F. J. Tirado (Comps.), *Gènere i treball: Tema 4*. Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de <http://openaccess.uoc.edu>
- Giamello, Clarisa y De Castro, Gonzalo (Coords.) (2017). *Nativos de la crisis: los niños de la llave. Una infancia silenciosa que sobrevive esquivando las trampas de la escasez*. Barcelona: Educo. Recuperado de <https://www.observatoriodelainfancia.es>
- Giamello, Clarisa y De Castro, Gonzalo (Coords.) (2018). *Los otros niños de la llave. Cuando la precariedad se hace costumbre en España*. Barcelona: Educo. Recuperado de <https://www.observatoriodelainfancia.es>
- Gómez, María Victoria (2015). *Propuestas para una conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral* (Tesis doctoral). Universitat de València, València. Recuperado de <https://roderic.uv.es>
- Guirao, Cristina (2010). *La construcción social del problema de la conciliación familiar y*

- laboral en España, 1999 a 2009* (Tesis doctoral). Universitat d'Alacant/Universidad de Alicante, Alacant/Alicante. Recuperada de <http://rua.ua.es/dspace>
- Hanushek, Erik y Woessmann, Ludger (2010). *The high cost of low educational performance: the long-run economic impact of improving PISA outcomes*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/44417824.pdf>
- Hurtado de Mendoza, María del Carmen (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación vida laboral-familiar en trabajadoras y trabajadoras* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperada de <https://eprints.ucm.es>
- Lamas, Héctor (2015). Sobre el rendimiento escolar. *Propósitos y representaciones*, 3(1), 313–386. doi:10.20511/pyr2015.v3n1.74
- Leivar, Maria Dolores (2017). *Evolución de las condiciones de trabajo de los asalariados en España durante la gestión de la crisis (2007–2011). La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador* (Tesis doctoral). Euskal Herriko Unibertsitatea/Universidad del País Vasco, Bilbo/Bilbao. Recuperada de <https://addi.ehu.es>
- López, Anna; Acereda, Amparo; Signes, María Teresa y Amado, Laura (2015). La conciliación laboral-familiar y su relación con el rendimiento escolar: ¿cómo influyen las situaciones laborales de los progenitores en la educación de los hijos? *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 3(1), 39–56. doi:10.37467/gka-revedu.v3.586
- Manubens, Marc (2020). *Els efectes de les pràctiques de conciliació sobre la felicitat en el treball* (Trabajo de fin de máster). Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona. Recuperado de <http://openaccess.uoc.edu>
- Martínez, Carmen María (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades* (Tesis doctoral). Universidade da Coruña/Universidad de A Coruña, A Coruña/La Coruña. Recuperada de <https://ruc.udc.es/dspace>
- Mella, Orlando y Ortiz, Iván (1999). Rendimiento escolar. Influencias diferenciales de factores externos e internos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 29(1),

- 69–92. Recuperado de <https://ibero.mx/RLEE>
- Mercado de trabajo (2021). En TERMCAT, *Diccionari de Sociologia*. Recuperado de <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/269>
- Mercado de trabajo (2021). En UNESCO, *Tesaurus de la UNESCO*. Recuperado de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es>
- Nuño, Laura (2009). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperada de <https://eprints.ucm.es>
- Ochoa, María Rocío (2020). *Conciliación familiar y laboral en Lekumberri/Larraun. Una aproximación etnográfica* (Tesis doctoral). Universidad Pública de Navarra, Pamplona. Recuperada de <https://academica-e.unavarra.es/xmlui>
- Papí, Natalia (2008). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 5, 91–107. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/index>
- Pellejà, Maria Alba (2016). *La conciliación de la vida laboral y familiar en las mujeres españolas* (Tesis doctoral). Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona. Recuperado de <http://openaccess.uoc.edu>
- Pérez, Carmen y Gálvez, Ana María (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 15, 57–79. Recuperado de <https://atheneadigital.net>
- Pérez-Villegas, Sergio (2020). *Análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español privado y público: la tutela desde la perspectiva jurídica* (Trabajo de fin de grado). Universitat Politècnica de València, València. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10251/152441>
- Reche, Nuria (2016). *La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral* (Tesis doctoral). Universitat Miguel Hernández/Universidad Miguel Hernández, Elx/Elche. Recuperada de <http://dspace.umh.es>
- Rendimiento (2021). En Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española* (23.^a

- ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es>
- Rendimiento escolar (2021). En TERMCAT, *Diccionari d'Educació*. Recuperado de <https://www.termcat.cat/es/diccionaris-en-linia/132>
- Rendimiento escolar (2021). En UNESCO, *Tesaurus de la UNESCO*. Recuperado de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es>
- Ridaura, María del Mar (2015). *La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada laboral* (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba, Córdoba. Recuperada de <https://helvia.uco.es/xmlui>
- Sanz, Roberto; Serrano, Ángela y González, Aurelio (2020). PISA: el precio pedagógico de una evaluación internacional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1–13. doi:10.24320/redie.2020.22.e22.2673
- Sirvent, Elena (2006). *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral* (Tesis doctoral). Euskal Herriko Unibertsitatea/Universidad del País Vasco, Bilbo/Bilbao. Recuperada de <https://addi.ehu.es>
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. Bodmin: MPG Books Group.
- Stinus, Elisabet Ana (2015). *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España* (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona. Recuperada de <https://ddd.uab.cat>
- Te Interesa (5 de noviembre de 2013). Las mejores frases de la mesa: «Familia, conciliación, igualdad y corresponsabilidad». *teinteresa.es*. Recuperado de <https://www.teinteresa.es>
- Torns, Teresa (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 15–33. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA>
- Useche, María Cristina y Queipo, Beatriz (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta laboral*, 8(1), 67–78. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta>
- Valero, Edgar Augusto (2015). El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing [Reseña del libro *El precariado. Una nueva clase social*, de G. Standing]. *Revista Colombiana de*

Sociología, 38(1), 213–217. doi:10.15446/res.v38n1.53288

Vaquero, Alberto (2017). Un repaso a la situación española en el programa de evaluación internacional PISA. En J. Gómez, M. C. Pérez y L. Nieto (Eds.), *Investigaciones de Economía de la Educación*, vol. 12 (pp. 125–140). Recuperado de <https://2018.economicsofeducation.com>

Viñas, Clara (2021). *Work, knowledge and subjective wellbeing* (Tesis doctoral). Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona. Recuperada de <http://openaccess.uoc.edu>

Wikipedia (25 de mayo de 2021). *Mercado de trabajo*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo