



Conciliando emociones:

La conciliación familiar, laboral y personal y el caos emocional para las madres en el siglo XXI.

Proyecto de Investigación

Grado en Pedagogía

Facultad de Educación

Universidad de La Laguna

Alumna: Andrea María Lima García, alu0101138480@ull.edu.es

Tutora: Itahisa Pérez Pérez, iperezpe@ull.edu.es

Convocatoria: Junio del 2021.

ÍNDICE

1. Resumen y palabras clave	1
2. Abstract and Key Words.....	1
3. Marco Teórico	2
3.1 La mujer en la actualidad	2
3.1.1 Conciliación familiar, laboral y personal	2
3.1.2 Tipo de familias	4
3.2 Educación Emocional	6
3.2.1 Cómo gestionarla	7
3.2.2 Caos emocional en la no conciliación.....	9
3.3 Parentalidad Positiva.....	10
4. Objetivos	12
5. Modelo y Metodología	13
5.1 Contexto y participantes	14
5.2 Técnicas e Instrumentos	15
5.4 Resultados y discusión	16
6. Conclusiones.....	27
7. Bibliografía	28
8. Anexos.....	31
8.1 Tabla de población	31
8.2 Transcripción entrevista.....	32

1. Resumen y palabras clave

Desde que la mujer accedió al mundo laboral ha tenido que ir abriéndose camino, superando numerosas dificultades para alcanzar sus objetivos, pero sigue existiendo un problema al cual a día de hoy muchas mujeres siguen enfrentándose, la falta de conciliación entre su trabajo, su familia e incluso su vida personal, lo que acaba produciendo un caos emocional en estas madres comprometidas con su labor. Es por esto que, el objetivo del presente Trabajo Fin de Grado (TFG) ha sido estudiar la situación de 12 mujeres de la Asociación Más Familia en cuanto a su conciliación familiar, laboral y personal se refiere y cómo influye en su desarrollo emocional. Para ello, se ha realizado una contextualización teórica para conocer aspectos como por ejemplo: el papel de la mujer en la actualidad; lo que supone para ellas esta conciliación pese a que esté reglamentada; los tipos de familia que existen actualmente y por último, cómo pueden gestionar las emociones que les genera la no conciliación. Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos se hizo uso de una metodología mixta con las madres de la entidad para ahondar en la investigación de una manera eficiente y por ende, eficaz.

Palabras Clave: Madres trabajadoras, educación emocional, mujeres, familia, parentalidad positiva, conciliación.

2. Abstract and Key Words

Since women entered the world of work, they have had to make their own way, overcoming numerous difficulties to achieve their goals, but there is still a problem that many women still face today: the lack of balance between their work, their family and even their personal life, which ends up causing emotional chaos in these mothers committed to their work. For this reason, the aim of this Final Degree Project (TFG) was to study the situation of 12 women from the Más Familia association in terms of their work-life balance and how it influences their emotional development. To do this, a theoretical contextualisation was carried out to find out aspects such as: the role of women today; what this reconciliation means for them, despite the fact that it is regulated; the types of family that currently exist; and finally, how they can manage the emotions that the lack of reconciliation generates in them. In order to achieve the established objectives, a mixed methodology was used with the mothers of the organisation in order to carry out the research in an efficient and effective manner.

Key Words: A working mother, emotional education, women, family, positive parenting, conciliation.

3. Marco Teórico

3.1 La mujer en la actualidad

Si bien en este proyecto se pretende conocer a las mujeres de la actualidad, primero debemos entender cómo fueron ellas antes para nosotras poder ser ahora. Pues, como afirman Fajardo; Bermejo; Ruíz; Fajardo (2005) “ser mujer en la actualidad no es fácil” (p.198) pero antes lo fue menos, es por ello por lo que Romero (2016) comenta que la mujer era vista como un ser débil, vulnerable y siempre infravalorada por el hombre, evitando así que estas pudieran participar en cualquier actividad política y/o de carácter social. Asimismo, las posibilidades de que estas pudieran acceder a estudios superiores eran muy escasas ya que se pretendía alejarlas de dichas oportunidades para así poder dirigir las a lo que la sociedad las veía únicamente útiles, el cuidado de la familia y de del hogar.

Sin embargo, con el paso del tiempo fueron obteniendo algunas oportunidades de empleo, pero ¿en qué condiciones? Por ello, es plausible que muchas mujeres “valientes y fuertes se enfrentaron a un contexto muy duro para la época, en la en vez de callar, arriesgaron su voz” (Romero, 2016), y si hoy somos capaces de estudiar y trabajar es gracias a ellas ya que nos allanaron el camino, sin embargo, aún en pleno siglo XXI algunas visiones siguen afectando al papel de la mujer, como por ejemplo el de la conciliación familiar-laboral.

3.1.1 Conciliación familiar, laboral y personal

No hace muchos años se visualizaba la idea de que la mujer trabajadora era aquella que dedicaba sus días para y por el mantenimiento del hogar y añadiendo que, la figura del hombre estaba asociada a que era él el proveedor de la casa y el que asumía todos los gastos. Incluso en numerosas películas hemos visto estos roles tan diferenciados, por ejemplo ¿cuántas veces se ha visto a esas madres con el delantal todo el día? ¿Cuántas veces se ha visto al hombre llegando de trabajar con la comida puesta encima de la mesa? ¿Cuántas viendo al hombre sentado en el sillón mientras la mujer se encarga del cuidado de los menores?

Sin embargo, la sociedad fue evolucionando y con ella, el concepto de mujer trabajadora, pues como bien señala Romero (2016) la mujer comenzó con trabajos en

casas ajenas, hasta que poco a poco consiguieron ciertos empleos para así poder cambiar su papel de forma radical en la sociedad. Sin embargo, pese a estos logros, el trabajo fuera del hogar ya era una realidad para ambos sexos pero, en la mayoría de los casos, las tareas domésticas y el cuidado de los/las menores continuaron siendo solamente de la mujer, lo que acababa siendo una carga mayor para estas.

Por ello, a día de hoy, aunque en menor medida, existen muchas situaciones en las que para las mujeres resulta inviable compaginar la vida laboral con la familiar y es como decía Egoscozabal (2020) sobre que conciliar es sinónimo de compatibilizar más de dos cosas y que por ello se debería asegurar la balanza para poder cumplir con las responsabilidades de cada una de ellas, es decir, la familiar, la laboral y la personal.

Es por ello que, según en el ordenamiento jurídico español, este tipo de conciliación queda regulada por la Ley 39/1999 del 5 de noviembre (BOE n.266 de 6 de noviembre de 1999) gracias a la incorporación de la mujer en el mundo laboral ha motivado a que se realice dicho cambio, con la cual se pretende que los trabajadores/as en igualdad de condiciones tengan participación en su vida familiar, es por ello que dicha ley plantea que es necesaria la configuración “(...) un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada” (p.1). Sin embargo, pese a que esta ley va dirigida tanto a hombre como a mujeres trabajadoras, consideramos que aún así esto no implica que se sigan con los roles tradicionales en las que la participación masculina apenas apoya en las responsabilidades familiares.

Asimismo, como resalta Egoscozabal (2020), si a esta dificultad de compatibilización se le suma el suceso inédito de la Covid-19 y que existen familias que no cuentan con pilares de apoyo como son por ejemplo, los abuelos y las abuelas, se observa con más claridad “el auténtico caos en la organización familiar, haciendo que mujeres tengan que renunciar a sus puestos de trabajo para cuidar de sus hijos e hijas sin ningún tipo de apoyo” (Egoscozabal, 2020). Y por ello, muchas madres se ven en la obligación de reorganizar su vida para intentar que dicha conciliación funcione de alguna manera, un ejemplo de ello es dejar el trabajo que tienen en ese momento para encontrar uno a tiempo parcial provocando así cierto estrés o incluso ansiedad en estas madres, por ello, lo que se necesita es tanto las fuerzas políticas como las empresas trabajen y luchen porque esa conciliación se haga realidad, para que ninguna madre se vea obligada a sacrificar sus deseos de trabajar ni sus deseos de tener una familia.

Un ejemplo de ello es la situación de una de las muchas madres que intervienen en el blog Malas Madres cuya autora del post es Egoscozabal y debaten sobre la conciliación, y esa madre señala lo siguiente:

¿Cómo conciliamos unos padres enfermeros con una buena hija y con la familia a 1700 kilómetros? Pues con pocas horas para dormir, haciendo malabares con los turnos para que siempre esté la hija al cuidado de alguno, restando tiempo a tu vida personal y de pareja (...). Como enfermera me siento orgullosa de mi trabajo, siempre me he sentido pero en estos momentos en los que se nos exigen tantas guardias, tan pocos días libres y las vacaciones a la espera me encuentro desprotegida, abandonada y olvidada porque además de ser enfermera soy madre, esposa y sobre todo YO. La única forma de cambiar esto es con una corresponsabilidad y un cambio social que espero que llegue. (Rocío, 2020) [Mensaje en el foro]

Ahora bien, queda claro que ya de por sí es muy difícil la conciliación entre la familia y el trabajo, ¿pero qué hay de sus vidas? ¿Qué pasa con su conciliación personal? Como bien señala Egoscozabal (2020), el rol personal se basa en intentar conciliar las “actividades que realizamos cuando nos estamos desarrollando como personas (ocio, consumo cultural, cuidado personal, deporte, relaciones sociales...)” (p.1), al fin y al cabo, es dedicarle un tiempo exclusivo para ti, para tu bienestar personal. El recorrido diario de muchas de estas mujeres es de la casa al trabajo y viceversa, lo cual acaba produciendo una frustración y por ello, caos emocional en ellas ¿acaso no pueden tener vida más allá de estos dos ámbitos?

3.1.2 Tipo de familias

Bona (2021) decía “si hablamos de educación, debemos hablar de familia”. Pero, ¿qué es la familia? ¿Somos capaces de visualizar otro modelo familiar ajeno al tradicional?

Actualmente, si echamos la vista atrás podemos observar que el concepto de familia ha ido evolucionando con el paso del tiempo y con esto, sufriendo grandes transformaciones, no solamente por el gran cambio social que consigue la mujer, sino también, por las funciones que desempeñan las personas implicadas como el tipo de unión que mantienen surgiendo así nuevos estilos de convivencia.

Tradicionalmente cuando se hablaba de este concepto se visualizaba un modelo de familia con un vínculo matrimonial por medio católico, entre dos personas heterosexuales, donde solían optar a un mayor número de hijos e hijas posible. Asimismo se normalizaba el modelo de familia extendida, donde llegaban a convivir incluso dos o tres generaciones en el mismo domicilio.

Por el contrario, gracias a los cambios producidos en nuestra sociedad se ha provocado un cambio en la estructura familiar, creando así nuevas formas de convivencia y por ende, organización, dejando en el pasado la idea conservadora y dando paso a relaciones más igualitaria.

Es por ello que en la actualidad podemos contar con varios modelos familiares.

- En primer lugar, como bien señala Valdivia (2008) podemos encontrar una familia nuclear más reducida, pues tras varios años de esfuerzo se ha conseguido avanzar en el progreso y por ende, la posición social de la mujer y su papel fuera del hogar, lo que provoca que ésta esté más tiempo fuera de casa trabajando al igual que su pareja y por esta razón, ambos, no pueden atender las necesidades y cuidados de tantos menores. Como se mencionaba con anterioridad, en la familia tradicional, lo normal era tener como mínimo tres o incluso cuatro hijos y/o hijas, ahora, hoy en día, lo normal es tener hijos/as únicos y como mucho, dos menores. Asimismo, tradicionalmente era inconcebible formar una familia sin haber pasado antes por el matrimonio, pero, en la actualidad existe un modelo “familiar denominado Unión de Hecho” (Valdivia, 2008) la cual se basa en la convivencia y en la posibilidad de tener hijos/as de una pareja sin pasar por el matrimonio.
- Ahora bien, otro modelo familiar que ha sufrido muchos prejuicios por la suposición de ser una familia “incompleta”, es la monoparental, la cual se compone por un progenitor/a junto con sus hijos e hijas. Hace no muchos años se normalizaba este modelo siempre y cuando fuera por viudez, pero hoy en día como reafirma Valdivia (2008) “las familias monoparentales han aumentado como consecuencia de la inestabilidad matrimonial”, pero además, también existe la monoparentalidad elegida por las mujeres, las cuales desean solamente “compaginar los hijos con el trabajo, prescindiendo de la relación estable con el hombre, en pro de una mayor libertad”.
- Otro modelo familiar que también señala Valdivia (2008) y el cual ha sido muy criticado y por ende, cuestionado es el de las parejas homosexuales y a día de hoy, aunque esté más visibilizado, estas parejas aún luchan porque su matrimonio sea igual de válido que uno heterosexual y que también se les reconozca que son capaces de formar una familia con el derecho de adopción como cualquier familia heterosexual con problemas a la hora de concebir.

- Junto a este modelo comienzan a aparecer otros tipos de familias como por ejemplo las reconstituidas que como apunta Valdivia (2008) se basan en aquellas que mínimo, alguien de la pareja provenga de otra unión familiar anterior.
- A su vez, Valdivia (2008) también defiende que otro modelo familiar predominante en la actualidad son aquellas que dependen de la ciencia, como es el caso de la inseminación artificial, sin embargo, no estamos de acuerdo con ello, ya que no se debería de clasificar en otro grupo familiar dado que la concepción a través de la ciencia está presente en todos los modelos anteriormente comentados.

Ahora se presentará una tabla donde se verá cada una de las familias anteriormente explicadas con cada una de sus características, donde además se verá reflejado que la ciencia está presente en cada una de estas modalidades como bien se señalaba con anterioridad:

TIPO DE FAMILIA	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES
Nuclear	<ul style="list-style-type: none"> • Unión de dos personas de diferente sexo (sea por matrimonio o de hecho). • Normalmente 1 o 2 hijos/as. (biológicos, adoptados...) • Ciencia: cuando por algún motivo anatómico, fisiológico o/y hormonal les impide tener hijos.
Monoparental/Monomarental	<ul style="list-style-type: none"> • La que la madre o el padre, por sí solos, toman las riendas del hogar y de la crianza de los hijos. • Ciencia en el caso de las mujeres: fecundación in vitro, inseminación artificial.
Homoparentales/ Homomarentales	<ul style="list-style-type: none"> • Los representantes de familia son del mismo sexo • Los hijos pueden ser mediante: <ol style="list-style-type: none"> 1. Maternidad subrogada (Aunque en España no está permitido legalmente). 2. Adoptivos. 3. Ciencia (inseminación artificial).
Reconstituidas	<ul style="list-style-type: none"> • Un/una progenitor/a divorciado/a-separado/a-viudo/a con sus respectivos hijos/as se une a otra persona la cual pasa por la misma situación de estado civil y tiene sus respectivos/as hijos/as. • Ciencia= En el caso de que quieran seguir procreando y no puedan pues pueden recurrir a la ciencia de igual modo que en los casos anteriores.

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Educación Emocional

Para entender qué es la educación emocional primero hay que cuestionarse si se sabe lo más fácil de entender pero difícil de explicar, y es, ¿qué es la emoción? Una pregunta tan sencilla, pero que a su vez alberga una infinidad de conceptos que sólo al humano que se basa en la afirmación de Descartes “pienso, luego existo”, es decir, que se deja llevar por la razón, le costará entender.

Nuestra cultura, no obstante, ha hecho del cuerpo y de las emociones algo inferior y de menor rango que la mente y de la razón. Nuestra cultura ha distinguido, a base de separar y oponer, lo corporal, lo emocional y lo mental (Toro 2019, p.153)

Al fin y al cabo, el concepto de emoción ha sido tratado por muchos autores, por ejemplo, según cita Toro (2019, p.155) la emoción “es lo que da carácter a nuestras acciones y a las relaciones que construimos en base a ellas”. Por otra parte, Bisquerra (2003, p.12) define este término como “un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada” y con ello, este mismo autor defiende que “la educación emocional es una innovación educativa que responde a necesidades sociales no atendidas en las materias académicas ordinarias” (Bisquerra, 2003, p.7).

Ambos autores mencionados con anterioridad explican que dicha educación emocional se basa en un proceso, un proceso que es continuo y permanente, es decir, debe estar presente en todas las etapas de la vida de un individuo/a. Es por ello que, gracias a la idea de Bisquerra sobre que los humanos no hemos sido preparados, ni mucho menos educados sobre cómo percibir cuál es la emoción en la que se sostiene una determinada conducta, y esta reflexión nos invita a detenernos y pensar, ¿Qué siento? ¿Cuál es el impulso que me lleva a actuar? ¿Cómo me siento actuando así?

Quién puede responder a todas esas cuestiones es uno/a mismo mediante una “autoconciencia emocional” (Toro, 2019, p.175) y con ello es importante clasificar las emociones, y es aquí donde aparece el papel de la identificación y la autogestión.

3.2.1 Cómo gestionarla

Uno de los pioneros sobre las emociones humanas es Paul Ekman, el cual, según Montagud (2021) considera que existen seis emociones básicas, las cuales son: ira, alegría, asco, tristeza, sorpresa y miedo. (Ver gráfico 1). Estas emociones son comunes, poseen un sustrato neural innato y por ende universal, estas son de carácter visceral y por tanto no elaboradas, además evolucionan en sentimientos asociados característicos que constituyen un estado mental/emocional más complejo (Toledo, 2020).

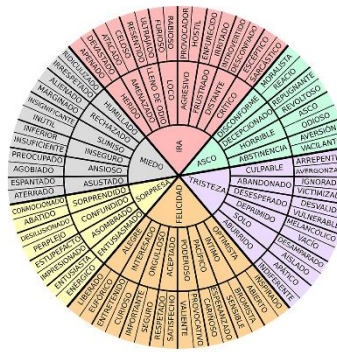


Gráfico 1. Fuente: Toledo (2020)

Pero, ¿puede la racionalidad suprimir nuestra emocionalidad? ¿podemos dejar de tener emociones? Respondiendo a ello, es importante señalar que estas emociones no siempre aparecen de forma aislada, lo habitual es que se den en cadena y además, las emociones son adaptativas o inadaptativas, es decir, no son ni buenas, ni malas, una emoción será positiva o negativa en función de cómo afecte al individuo, pero como bien se destaca en la película *Del Revés* “las emociones no pueden dimitir” (Rivera, 2015), al contrario, los humanos no podemos decidir qué sentir pero sí podemos decidir qué hacer con lo que siento. Y con esto es a lo que se refiere Rodríguez (2021) cuando habla de la diferencia entre bienestar y bienser, por un lado el bienestar es sentir aquello que te hace estar bien, pero, bien ser es coger esas emociones, como por ejemplo la tristeza y aprender a gestionarla para acabar siendo. Y es al fin y al cabo lo que acaba siendo la conciencia emocional, que según Toledo (2020) consiste en la capacidad de darse cuenta de las emociones que están sintiendo, entenderlas y acabar siendo el/la propio individuo el responsable de sus emociones.

Reforzando la idea de Toledo (2020), cuando hablamos de emociones y su manifestación no se puede perder de vista el contexto cultural ni la socialización familiar. Emociones como las de culpa, admiración curiosidad, control... se suelen incluir entre las emociones básicas, sin embargo, al tener algunas de ellas un componente de aprendizaje, es decir, no son innatas, se incluyen en el listado de emociones sociales junto con el de la vergüenza, el desprecio o incluso el orgullo. Además, cabe destacar que la diferencia de emoción y sentimiento es el tiempo que tarda en producirse, los sentimientos no son inmediatos y hay mayores niveles de consciencia y de pensamiento.

En cuanto a que estas están presentes en la vida de las personas en todas las culturas y a lo largo de los tiempos, es importante señalar a su vez que se caracterizan por

constituir los aspectos fundamentales de la vida emocional y reconocerlas a través de la expresión facial, como bien destaca Ekman en su obra “*El rostro de las emociones*”.

Es importante resaltar que cuando hablamos de emoción primaria o secundaria, esta última es aquella que esconde la verdadera emoción y tiene que ver con la imagen que tenemos de nosotros mismos.

“Cuanto más perceptivo y comprensivo soy de mis propias emociones mayor es mi percepción y comprensión de las emociones de los demás” (Toro, 2019, p.175) Y es aquí donde pasamos a reconocer nuestras propias emociones y las adaptamos a nuestro contexto.

3.2.2 Caos emocional en la no conciliación

En cuanto a las madres trabajadoras se refiere, cabe destacar que según Atkinson (2007), muchas se sienten sobrecargadas cuando tratan de ser excelentes profesionales, dedicando mucho más tiempo a trabajar que a educar a sus hijos e hijas, y además, muchas se llegan a replantear su lugar en el mundo laboral, pues tienen ese sentimiento de culpabilidad al creer que no van a poder llevar a cabo una buena conciliación, por lo que en muchos casos las madres deciden dejar de trabajar en la primera etapa de vida de sus hijos/as para dedicarles el mayor tiempo posible y, una vez crezcan buscan la posibilidad de reinsertarse en la actividad laboral, siempre buscando un equilibrio entre la familia y su carrera profesional, aunque muchas veces es imposible, sobre todo cuando no cuentas con el apoyo de tu pareja ni con un horario flexible lo que provoca una sobrecarga y por ende, inestabilidad emocional para ellas. Y, aunque estas madres cuenten con el apoyo de la pareja, muchas veces no quieren delegar las tareas y es una cosa que necesitan aprender dado que de lo contrario, esto producirá la sobrecarga que se comentaba anteriormente que derivará en estrés y ansiedad.

Y aquí es donde aparece la pregunta del millón, ¿mis hijos/as se merecen la madre que tienen? Es por ello que es importante aprender a gestionar esa culpabilidad, porque muchas veces niegan la ayuda de otro familiar por el hecho de que “no quieren que los otros lo sepan” (Ekman, 2003, p. 258) el caos que tiene en su interior. Esto es ejemplo de lo que afirma Ekman (2013) sobre que, “las emociones alteran nuestra forma de ver el mundo y nuestra interpretación de las acciones de los demás” (p.57), y a lo mejor muchas veces esas familias intentan extenderle una mano a esa madre pero su culpabilidad no le deja ver más allá. Según Atkinson (2007), esas madres para nivelar esa culpabilidad de sobrecarga “tienden a ocupar su tiempo con actividades extraescolares” (p.17), lo que

provoca no sólo una sobrecarga a la madre, sino también a toda la familia al intentar que todos/as sean comprometidos/as y responsables.

Es por ello, que Atkinson (2007) defiende la idea de saber priorizar las necesidades y tareas para conseguir el bienestar propio y de los demás, y tratar de prescindir de aquellas cosas que creemos que no son tan necesarias y que nos quitan tiempo de poder ser y estar con uno/a mismo/a y con la familia, y al conseguir esto es importante saber que si hay alguna certeza que se puede extraer es que “lo esencial se hizo visible porque la adversidad nos abrió los ojos del corazón” (Emocrea en casa, 2020).

3.3 Parentalidad Positiva

Cuando hablamos de parentalidad positiva nos referimos a que se basa en una manera de entender la crianza y la educación de los y las menores en función del comportamiento de sus padres y madres, un comportamiento sano, respetuoso, desde el cariño y la preocupación por un buen desarrollo y por ende, bienestar de sus hijos e hijas. Al fin y al cabo, este concepto está basado en el respeto, pero ya sabiendo en qué se basa este concepto, ¿qué es la parentalidad positiva? ¿se trata solamente de evitar el castigo corporal?

La realidad es que no, reafirmando líneas anteriores y con apoyo de autores como Rodrigo (2015), se puede señalar que esta se basa en no solo lograr la obediencia y con ello el cumplimiento de las normas familiares, sino también, como señala Rodrigo (2015), de lo que se trata es de ejercer dicho control apoyándose en el desarrollo de competencias de los menores y por ende, adolescentes, promoviendo su autonomía personal, la capacidad de pensar y de ser críticos, pero para ello hay que tener en cuenta que la autoridad no se impone, sino que se tiene que reforzar con el afecto, apoyo e interés por comprender el mundo que les rodea, la comunicación entre ambas partes, así como “el acompañamiento y la implicación en la vida cotidiana de los hijos. Reconoce una gran variedad de actuaciones parentales para cubrir satisfactoriamente las necesidades de los hijos que van más allá de la crianza y protección” (Rodrigo, 2015, p.12). Por ello, los padres y las madres, deben reproducir en sus menores la formas adecuadas en las que han sido educados pero afrontando las nuevas formas de la tarea parental.

De acuerdo con las palabras de Rodrigo (2015), es importante recalcar la idea de que además de estructurar ciertas rutinas y hábitos, la parentalidad se basa en la importancia de poner en marcha acciones que favorezcan su desarrollo, como por ejemplo

el hecho de inculcar valores, fortalecer el apego hacia los y las menores, la interacción a través de juego -cosa que hoy en día se ve cada vez menos-, reconocimiento de logros, la comunicación diaria, escucha activa... Siempre y cuando teniendo en cuenta el entorno de cada familia y las habilidades de los padres y/o madres.

Sin embargo, una de las ventajas del conocimiento de este concepto es que hoy en día son numerosas las entidades que trabajan para ofrecer recursos y por ende, habilidades en base a la información y orientación para que estos padres y madres adquieran de manera satisfactoria los objetivos y posteriormente, lo lleven a la práctica en el hogar junto con el o la menor, donde se promuevan vínculos afectivos, sanos, protectores y sobre todo, estables.

En lo que respecta a este concepto cabe destacar que, según la Recomendación Rec 19 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre políticas de apoyo a la parentalidad positiva (2006), y como ya se mencionaba en apartados anteriores, en la sociedad actual existe una gran diversidad de modelos familiares, culturales y por ende, de género. Ante toda esta diversidad hay que considerar que cada familia tiene una manera de entender la educación de sus hijos/as y hay diferentes estilos educativos.

Y es por ello que según Rodrigo (2015), existe un gran consenso en que el ejercicio de la parentalidad se está tornando cada vez más difícil y complejo en nuestra sociedad. Sin duda, a ello contribuye el hecho de que los/las padres/madres deben desarrollar su tarea socializadora en un escenario de cambios sociales y demográficos, en medio de la inestabilidad que traen las crisis económicas, así como tratar de adaptar dicha tarea a los nuevos valores y comportamientos que se adoptan en la sociedad.

Según Serrano (2010) todos estos cambios forman parte del entorno en el que viven las familias y afectan a la educación familiar. Es importante conocer su influencia para enfocar la educación familiar desde los mismos. Algunas de las situaciones que influyen en las familias y que dificultan su tarea socializadora, puede ser la necesidad de redefinir los roles de género dentro de la familia para conseguir esa conciliación deseada de la que se hablaba en apartados anteriores, es decir, la laboral, la familiar e incluso, la personal. Dado que, la mujer se integra en la vida laboral porque ve necesario esos ingresos para hacer frente a las necesidades familiares como pueden ser la hipoteca, centro infantil, facturas, comida... lo que provoca que ambos progenitores tengan que trabajar. Además, también implica que el cuidado de los/as niños/as recaiga en los centros infantiles, en los/as abuelos/as o en otros/as cuidadores/as. A esto se le suma la situación

de la gran dificultad para encontrar un trabajo fijo debido a la inestabilidad del mercado laboral donde muchas veces esa tarea socializadora resulta complicada.

Conforme a esto, Rodrigo (2015) manifiesta que una de las principales tareas a la hora de ser padres y/o madres es entablar actitudes, relaciones positivas y por ende, responsables entre los progenitores y los menores para así poder garantizar el bienestar y un desarrollo óptimo del menor. Asimismo, es importante resaltar la idea de Bona (2021) en la cual defiende que “debemos tener claro que nuestra misión no siempre será la de enseñar; quizás nuestro cometido sea precisamente escuchar: agacharse, ponerse a su altura, mirarlos a los ojos y entender, entonces, tantas cosas” (p.156), y al fin y al cabo, es la idea de la parentalidad positiva.

4. Objetivos

Por todo lo comentado anteriormente, tras la investigación sobre la mujer, desde sus avances, pasando por los conceptos actuales de término familia hasta llegar al mundo emocional, este proyecto pretende conseguir dos objetivos para indagar, analizar y por ende, examinar algunas características sobre la conciliación laboral-familiar.

En el presente trabajo se pretende indagar, analizar y por ende, examinar algunas características de la gestión emocional en consecuencia al nivel de presión en base a la conciliación familiar-personal-familiar que sufren diariamente las madres en la actualidad. Es por ello que se tiene en cuenta el análisis de las posibles diferencias entre madres solteras o con pareja, madres con un trabajo de media jornada o incluso en horario partido, ya que esto influye considerablemente en ese grado de culpabilidad.

1. *Objetivos generales:*

- OG1: Analizar el nivel de conciliación familiar-laboral de las mujeres de Más Familia.
- OG2: Descubrir las emociones que genera a las mujeres la falta de conciliación.

2. *Objetivos específicos:*

- OE1: Conocer el nivel de prioridad que otorgan las mujeres tanto a la familia como al trabajo.
- OE2: Identificar el grado de culpabilidad y/o frustración que tienen las mujeres por la dificultad de conciliar la crianza y su desarrollo profesional-laboral

Aplicación de específicos al general:

OG1: Analizar el nivel de conciliación familiar-laboral de las mujeres de Más Familia.

- OE1: Conocer el nivel de prioridad que otorgan las mujeres tanto a la familia como al trabajo.

OG2: Descubrir las emociones que genera a las mujeres esa falta de conciliación.

- OE2: Identificar el grado de culpabilidad y/o frustración que tienen las mujeres por la dificultad de conciliar la crianza y su desarrollo profesional-laboral

5. Modelo y Metodología

Este capítulo está dedicado a describir tanto el modelo como la metodología empleada en el trabajo de investigación que se presenta.

Ahora bien, en lo que respecta al modelo, se destaca que el paradigma predominante en esta investigación educativa es el socio-crítico, ya que este según Alvarado y García (2008) “tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades pero con la participación de sus miembros” (p.190). Entre las características más importantes de dicho paradigma en el ámbito educativo, Alvarado y García (2008) señalan que se persigue la transformación de los destinatarios del programa; hay una práctica y una participación para transformar la realidad por medio de un análisis crítico de las circunstancias personales, sociales, políticas y económicas que rodean al programa para cambiar y/o fomentar la reflexión.

Asimismo con esta teoría no solamente se resuelven los problemas, ni mucho menos se contrastan los datos con el fin de criticarlos de manera científica, al contrario, con este paradigma se construye una visión de futuro que ayudará en la mejora de la situación existente en base a la calidad de vida de esas personas, al fin y al cabo, de acuerdo con Sáez (1988) simplemente se basa en mejorar la sociedad humana de manera social, crítica y constructiva como es en este caso, la conciliación laboral, personal y familiar de las madres trabajadoras.

Ahora bien, la investigación del presente proyecto se hará mediante una metodología mixta, o más bien, multi-métodos, en la que como señala Núñez (2017) se basa en la complementación y empleo simultáneo de las técnicas cuantitativas y cualitativas, ambos “dentro de una perspectiva metodológica única y coherente” y aunque

parezcan métodos opuestos e imposibles de conciliar, una buena utilización de ambos permite una investigación más cercana y por ende, precisa. La técnica cuantitativa se basa fundamentalmente en la obtención de datos de manera planificada y con un análisis de datos objetivos. Por el contrario, en cuanto a la técnica cualitativa, se puede decir que esta se rige por una búsqueda subjetiva y sus datos se obtienen mediante discursos y por ello tiene un diseño emergente.

5.1 Contexto y participantes

La entidad con la que se pretende realizar la investigación de este proyecto se denomina “+Familia”, la cual trabaja por y para las necesidades de las familias mediante apoyo, mediaciones e intervenciones de carácter familiar, educativo y psicosocial.

Desde su fundación hasta entonces, la institución ha crecido y por ende, se ha desarrollado considerablemente, pues gracias a sus proyectos han podido ayudar a numerosas familias. De manera general, la asociación pretende proteger y fomentar el desarrollo de las familias, concretamente, se centran en las necesidades de estas para poder trabajarlas de bajo el marco de la parentalidad positiva con el fin de conseguir el bienestar de los/las menores para un correcto desarrollo, además de la protección de las familias.

En cuanto a las madres, es importante señalar que la asociación dispone de un grupo de WhatsApp en el que una persona voluntaria -de dicha entidad- genera ciertos debates sobre conciliación y donde además, a raíz de ese debate, se les ofrece un asesoramiento para aprovechar los tiempos libres que estas dispongan para su disfrute personal pero sobre todo, familiar. Es por ello que, el contacto con estas madres trabajadoras se hizo a través de la presidenta de la asociación, la cual nos dio acceso a ese grupo para hablar directamente con ellas. Donde podemos observar que la población del grupo es de 12 madres y la muestra se ha querido hacer con la totalidad de ese grupo, es decir, las 12 mujeres (Véase en anexo 1). A las cuales se les pasó a todas por igual un cuestionario donde todas respondieron, consiguiendo así el 100% de la participación, y de ahí, de esa muestra ya mencionada se escogió a una madre para el estudio cualitativo, concretamente la realización de una entrevista. Dicha elección se realizó en base a las que peor nivel de conciliación tenían para poder así investigar su grado de frustración y/o culpabilidad y por ello, su intento de gestión emocional ante esta situación.

POBLACIÓN	MUESTRA	CUESTIONARIO	ENTREVISTA
12 mujeres/madres	12 mujeres/madres	100% de participación	1 mujer/madre elegida del cuestionario

5.2 Técnicas e Instrumentos

En cuanto a la técnica de recogida de información para la investigación de este proyecto, cabe destacar que como se señalaba con anterioridad, desde un comienzo se les ofreció a las madres de esta entidad un cuestionario vía on-line denominado “Conciliación familiar-laboral para una madre”, el cual consta de 22 ítems combinando en ellos preguntas tanto abiertas como cerradas además de preguntas en escala likert, en las que se abordan cuestiones relativas a conocer esa conciliación. Asimismo, la distribución de este se hizo de manera que, en una primera parte debían responder a preguntas concretas y directas como por ejemplo su tipo de contrato. Y la segunda parte, eran más racionales donde debían responder a varias preguntas lo más sinceras posibles.

Este tipo de cuestionario va dentro de la metodología cuantitativa ya que permite recoger datos más concretos y además en base a los resultados se podrá conseguir el OG1. Ciertamente es que en dicho cuestionario, como bien se señaló antes, gracias a algunas preguntas como las de la escala likert, nos ayudaron a distinguir a esas madres con más carga emocional por esa falta de conciliación y ahí poder contactar con ellas para seguir con la investigación.

Este tipo de cuestiones, las cuales son de las más relevantes, ya que en ellas recae el peso del estudio, fueron como por ejemplo “Me siento culpable por no pasar más tiempo con mis hijos/as”, y “Mi trabajo genera una presión que hace difícil satisfacer las necesidades familiares”. Las otras preguntas de este cuestionario son igual de necesarias para conocer y por ende, entender las medidas de conciliación, dado que cada madre tiene unas circunstancias diferentes y necesitan ciertas medidas de conciliación específicas, como por ejemplo la autogestión emocional.

Por ello, con el deseo de obtener más información sobre las dimensiones de los objetivos de estudio, se decidió que, tras estos resultados, -como se señalaba anteriormente- se debía escoger a esa pequeña muestra para realizar un análisis mediante una entrevista semiestructurada, la cual es perteneciente a la metodología cualitativa, ya que esta nos permite evaluar mediante una conversación con un cuestionario

cuidadosamente diseñado para investigar y obtener más datos sobre el OE2. La ventaja de este tipo de entrevista, es que al ser semiestructurada permite al investigador/a ser más flexible, cierto es que las preguntas han de estar previamente preparadas, pero si dicho investigador/a necesita ahondar más en el tema puede hacer más preguntas de las que están sobre el papel. Es por ello, que desde un principio se cuenta con un total de 11 preguntas y con una duración aproximada de 50 minutos.

Dicha entrevista estará dividida por 5 categorías las cuales son: Conciliación laboral-familiar-personal; gestión emocional; frustración; relegar la crianza y culpabilidad/autoexigencia. Estas categorías serán respondidas por la primera madre entrevistada, a la cual se le codificará con EM1 (Entrevista madre nº 1) cuando hagamos referencia a sus palabras textuales o incluso ideas, dado que este proyecto está abierto a futuras líneas investigativas y la codificación ayudará visualmente a saber a qué madre nos estamos refiriendo. Asimismo, para poder realizar la transcripción de ésta hemos tenido que pedirle a la entrevistada permiso para grabar, asegurando de antemano que el uso de ésta será únicamente para la investigación, por lo tanto se utilizó la grabadora del móvil para recoger los datos de ésta.

Ahora bien, cuando se comienza esta investigación se conoce el término multi-métodos, pero profundizando en él se encuentra el concepto de triangulación, el cual según Benavides y Gómez-Restrepo (2005) se refiere a la utilización de varias estrategias a la hora de investigar un tema en concreto, como es en este caso cuestionario y grupos de discusión. Asimismo, Gómez-Restrepo señala que “se cree que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen sobre las otras y que en cambio sus fortalezas si se suman” (p.1), y de acuerdo con esta opinión, en esta investigación ni el cuestionario solapa al grupo de discusión ni viceversa, al fin y al cabo lo que se pretende es visualizar la situación de diferentes ángulos para conocer más las emociones de esas madres a causa de esa falta de conciliación. Además es importante señalar que, de acuerdo con lo que dice Benavides y Gómez-Restrepo (2005) las metodologías por separado son débiles, mientras que al realizar la triangulación se consigue una investigación más rica.

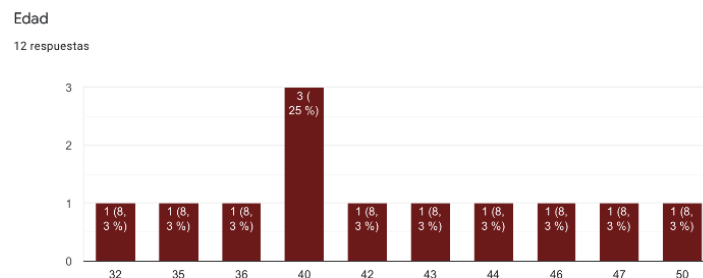
5.4 Resultados y discusión

Tras el análisis del cuestionario sobre el grado de conciliación familiar-laboral en la vida de una madre trabajadora. En primer lugar, se presentarán los resultados del cuestionario “Conciliación familiar-laboral para una madre”, donde podemos observar

los gráficos en base a las respuestas de las doce madres pertenecientes al grupo de WhatsApp de la Asociación Más Familia. Y, en segundo lugar, se mostrarán los resultados derivados de la entrevista y se presentarán según las categorías anteriormente explicadas en base a las respuestas ofrecidas por la madre.

En cuanto a los ítems del cuestionario, en primer lugar, en la siguiente gráfica presentada en barras, se puede observar que en cuanto a la edad de las madres de este grupo existe un mayor número de madres que tienen 40 años ya que tres de ellas coincidieron dando así un 25% del total, las nueve madres restantes oscilan entre 32 y 50 años, pero de este grupo, la mayoría tiene 40 años.

Gráfico 1: Distribución de edad de la población.



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Ahora bien, haciendo mención al nivel académico de las doce madres trabajadoras, podemos destacar que entre las respuestas (véase en el gráfico 2) el 66,7% tienen un nivel académico superior (universitario, máster...), mientras que existe una igualación con un 16,7% en lo que respecta tanto a los estudios básicos como secundarios (ciclos formativos). Y comparando esta información con lo investigado teóricamente podemos observar el gran crecimiento personal y profesional de la mujer en este ámbito, ya que como señalamos en líneas anteriores, las posibilidades de que estas pudieran acceder a estudios superiores eran muy escasas ya que se pretendía alejarlas de dichas oportunidades para así poder dirigir las a lo que la sociedad las veía únicamente útiles, el cuidado de la familia y del hogar. Asimismo, el 75% de esas mujeres están actualmente activas en el mundo laboral (véase en el gráfico 3), mientras que el 25% restante está en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) derivado de la pandemia mundial de la COVID-19, pero quitando esta situación, muchas de ellas se verían obligadas a abandonar sus puestos de trabajo por la falta de conciliación familiar-laboral, tal y como se menciona en el apartado de la justificación teórica.

Gráfico 2: nivel de estudios

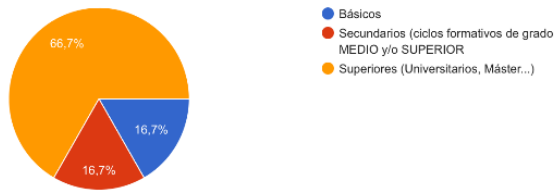
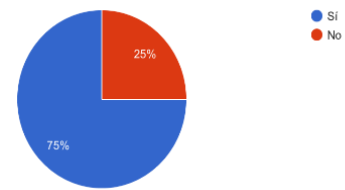


Gráfico 3: actualidad laboral



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Uno de los índices de la poca conciliación familiar-laboral es el trabajo, por lo que, centrándonos ahora en los cuatro gráficos siguientes, podemos señalar de primeras que en la escala, la mayoría de las madres se consideran ambiciosas laboralmente pero no extremadamente, pues según los datos (véase en el gráfico 4), en la escala de 0 a 5 no encontramos a ninguna que se haya posicionado en nada ni muy poco ambiciosa, pero en línea general usaron del 2 al 5, siendo los más destacados el 3 y el 4 con un 41,7% cada uno, lo que significa que son mujeres que al fin y al cabo luchan por sus objetivos, profesiones y pasiones.

Se puede decir que en lo que respecta al sector laboral (véase en el gráfico 5), y a su vez, relacionándolo con lo anteriormente explicado, se puede detectar ese equilibrio existente entre el sector educativo como el sanitario y de servicios sociales con un 33,3 % en ambos sectores, convirtiéndose así en los predominantes de la población de dicha investigación. Mientras que en el tercer puesto de la gráfica encontramos al 16,7% de las madres que se dedican al comercio, seguido de un 8,4% que trabajan para las actividades administrativas, y finalizando con el 8,3% de las cuales están desempleadas, o en este caso, situación de ERTE.

En relación con esto, en el gráfico 6, se observa el tipo de contrato el cual tiene una pequeña diferencia entre ambas respuestas, por un lado está el contrato fijo con un 58,3%, y por el otro, el temporal el cual tiene un 41,7%. A su vez, relacionándolo con el gráfico 7, el cual hace mención al tipo de jornada laboral que tienen estas mujeres, podemos destacar que predomina considerablemente la jornada continua con un 41,7% del total, mientras que el 16,7%, que si lo relacionamos con la conciliación, y de acuerdo con Beltrán (2000) “las empleadas a tiempo parcial buscan fundamentalmente una jornada fija que permita organizar el tiempo al margen del trabajo” (p.158), asimismo, este autor señala que “no basta con disponer de más tiempo para poder compatibilizar las tareas domésticas y el trabajo, sino que ese tiempo ha de tener en los momentos requeridos (por ejemplo, el cuidado de niños pequeños precisa de una disponibilidad absoluta)”

(p.146), sin embargo nos sorprende que en dicho gráfico predomine la jornada continua, ya que según Gómez (2019) uno de las principales causas que explica las discriminaciones de género en cuanto a empleo se refiere es que para ellas hay menos empleos a jornada completa, ya que, “numerosas mujeres no trabajan más horas porque no hay empleo que se las oferte” (p.1), sin embargo, en esta investigación no sucede así, como se mencionaba, nos sorprende que de las doce madres el porcentaje elevado sea el de jornada continua, lo que supondría tener una “buena gestión” para que estas mujeres puedan trabajar durante casi todo el día.

Gráfico 4: grado de ambición laboral

En la siguiente escala de “ambición profesional” que abarca desde 0 (muy poco ambiciosa), ¿en qué casilla se sitúa?

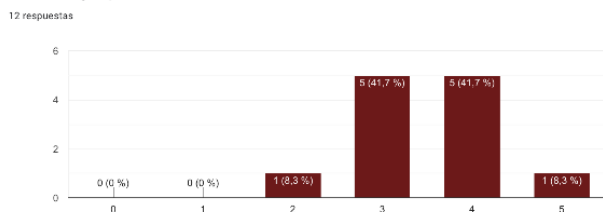


Gráfico 5: sector laboral

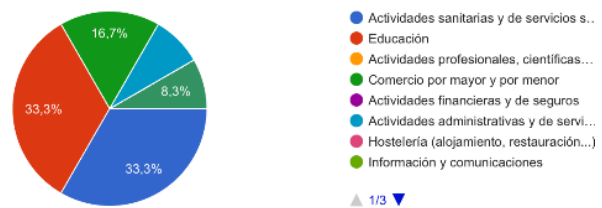


Gráfico 6: Tipo de contrato

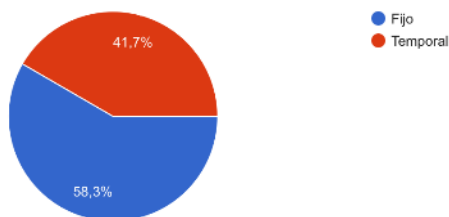
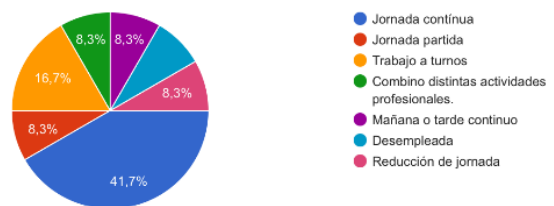


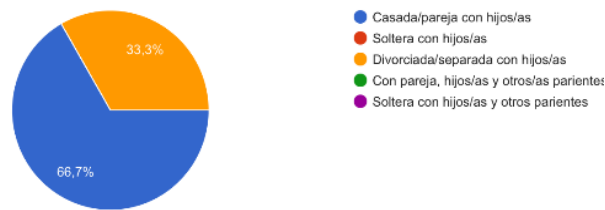
Gráfico 7: tipo de jornada



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Haciendo alusión a los temas de tipo de familia, conciliación de familia y trabajo, en un primer lugar podemos observar en el gráfico 8 que la mayoría de estas madres (66,7%) se encuentran actualmente casada o con parejas e hijos/as, este tipo de familias pueden estar dentro de los grupos anteriormente explicados de familias nucleares; homomarentales o reconstituidas. Y por otro lado encontramos al grupo de mujeres que están divorciadas o separadas, las cuales representan el 33,3% del resultado. En cuanto al número de hijos/as se puede destacar que según lo recogido en la encuesta como pregunta abierta, el mínimo de hijos/as es uno y el máximo es dos, es un dato curioso ya que como veníamos explicando en líneas anteriores, de acuerdo con Valdivia (2008), se ha perdido la visión de formar una familia numerosa en lo que a hijos e hijas se refiere tras la inserción de la mujer en el mundo laboral que, al igual que su pareja, ambos, no pueden atender las necesidades y cuidados de tantos menores.

Gráfico 8: estado civil



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Asimismo, si nos detenemos en el gráfico 9, para estas madres, el 75% considera que el hecho de ser madre les ha repercutido de manera negativa en su carrera profesional y el 25% considera lo contrario, y ahora con ese porcentaje tan alto nos preguntamos ¿por qué? ¿no tienen apoyo en casa las que tienen a su pareja? ¿las que están divorciadas o separadas creen que no pueden con todo? Ahora bien, de acuerdo con la idea de Gómez (2019), la causa de esta cifra puede ser por “el desigual reparto de cuidados de los familiares que necesitan atención (...)”. En consecuencia de esto, el 66,7% de las madres siguen siendo la que hacen más ajustes en el plano laboral para conciliar mejor la vida familiar con la laboral (véase gráfico 10), siguen siendo ellas las que renuncian a su trabajo o a sus objetivos en el plano profesional para evitar descuidar a la familia, y un mínimo porcentaje refleja que su pareja hace más por conciliar (8.3%), el 25% restante son madres separadas o divorciadas que aun así su grado de conciliación puede llegar a ser incluso más complicado que aquellas que tienen una pareja, pues muchas veces el horario laboral te impide atender las necesidades de la familia. A raíz de esto entendemos el fracaso en lo que respecta al reparto de forma equilibrada en las necesidades personales, familiares y laborales de las madres, las cuales el 75% considera que no lo consigue (véase gráfico 11). Y con estos datos conseguimos el análisis del OG1.

Gráfico 9: ser madre como impedimento

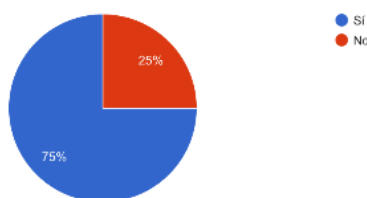


Gráfico 10: quién concilia más en casa

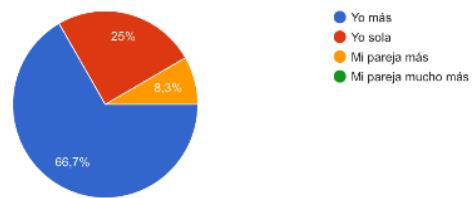
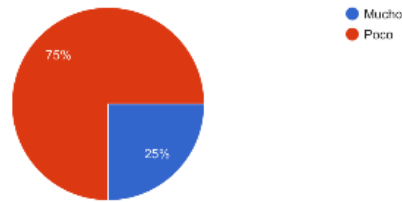


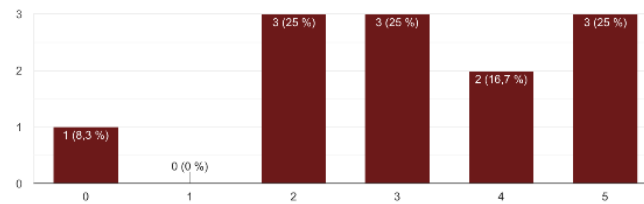
Gráfico 11: equilibrio de conciliación



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Asimismo, al igual que en el párrafo anterior que la exigencia de trabajo supone un estrés para las madres, donde podemos observar a través de la escala de likert (gráfico 12) que los puntos 2,3 y 5 obtienen 25% seguido del punto 4 que tiene un 16%, por lo tanto los resultados están más cerca de la exigencia que de la poca exigencia, lo cual dificulta es disfrutar en familia además de atender las necesidades de los menores. Y si además se le suma el llevar trabajo a casa, quedarse más tiempo en el trabajo o incluso cambiar planes familiares por las obligaciones laborales estaríamos en las mismas exigencias.

Gráfico 12: exigencias del trabajo impiden la conciliación con los hijos/as



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

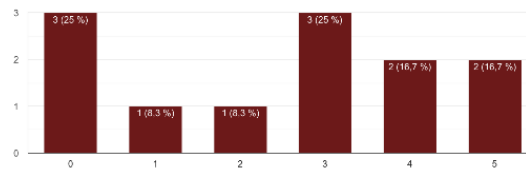
En cuanto a la realización de cambio de planes familiares por laborales en cuanto a la exigencia laboral se refiere, se observa que el 33,3% a veces se ven en la obligación de realizar dichos cambios (véase gráfico 13). Por otra parte, centrándonos en quienes se llevan trabajo a casa (véase gráfico 14), existe un equilibrio en la escala de likert en cuanto a que un 25% no se lleva trabajo a casa y otro 25% algunas veces se lo lleva, estas últimas sobre todo son las especializadas en el mundo educativo y sanitario lo cual dificulta ese disfrute con la familia.

Y si a esto le sumamos que el 33,3% (véase gráfico 15) de ellas se tienen que quedar alguna hora más en el empleo para evitar el trabajo en casa debido a dichas exigencias impuestas muchas veces por el trabajo y otras tantas personales como sobrecarga autoimpuesta para intentar adelantar lo máximo posible.

Gráfico 13: cambio de planes

Gráfico 14: trabajo a casa

Me llevo trabajo a casa
12 respuestas



Debido a mis obligaciones laborales tengo que realizar cambios en mis planes para las actividades familiares
12 respuestas

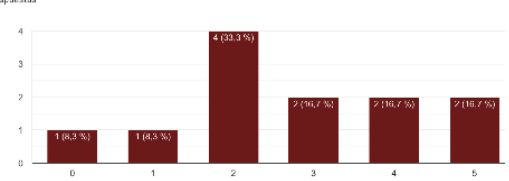
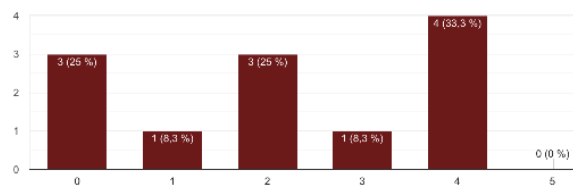


Gráfico 15: adelantar en el trabajo

A veces me quedo alguna hora más en el trabajo para evitar llevarme trabajo a casa
12 respuestas

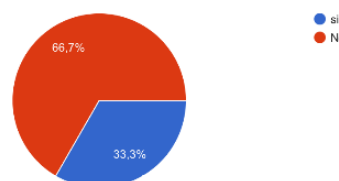


Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Ahora bien, como se observa en el gráfico 16, muchas de estas madres, concretamente el 66,7% respondieron que no contaban con la ayuda de una persona contratada o familiar para el cuidado de su hijo/a, el porcentaje restante, es decir, las que sí necesitan esa ayuda, este hecho relacionándolo con lo anteriormente explicado puede suponer una sobrecarga de la madre para poder conciliar lo que puede llegar a provocar una sobrecarga en el menor si no se gestiona bien. Otras madres como bien señala Gómez (2019) tienden a reducir su jornada para poder atender a sus hijos porque ven que no tienen a nadie quien se pueda hacer cargo o quizás no tienen los recursos económicos para llevarlo a una guardería, ludoteca, deportes, etc.

Gráfico 16: ayuda externa

¿Reciben ayuda de una persona contratada o familiar para cuidar de su hijo/a?
12 respuestas



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Ahora bien, por último, y ya de manera introductoria a la investigación del OG2 -la cual se realizará de manera cualitativa-, en este cuestionario, se han realizado preguntas estratégicas para elegir con quienes profundizar en la investigación. Es por ello que se comienza a analizar el grado de culpabilidad, como por ejemplo pese a que todas sean ambiciosas laboralmente y pese a que les cueste conciliar, no quitan que su hijos e

hijas sigan siendo su prioridad, ya que el 83,3% asegura esto (véase gráfico 17), y donde además un gran porcentaje en la escala presentada asegura sentirse culpable de no pasar más tiempo con ellos y ellas. Se dice que es una gran cifra porque en el gráfico 18 pese a que solamente sea un 33,3%, ese porcentaje está de igual forma en los puntos 4 y 5 de la escala lo cual significa que están más cerca de la culpabilidad, y sumándolos da el 66,6% de la población.

Gráfico 18: prioridad

Me siento culpable por no pasar más tiempo con mis hijos/as
12 respuestas

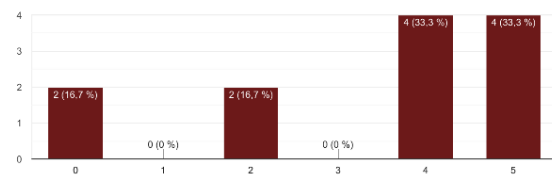
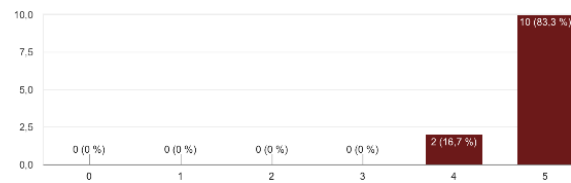


Gráfico 19: culpabilidad

Mis hijos/as son mi prioridad
12 respuestas



Fuente: elaboración inmediata del cuestionario google en base a los resultados.

Ahora bien, como se señalaba con anterioridad, para conseguir el OG2 se realizó una entrevista semiestructurada a una de las madres que respondió al anterior cuestionario, la cual será identificada por (EM1).

En primer lugar, en lo que respecta al hecho de la conciliación familiar-laboral-personal podemos destacar que en relación con lo investigado en la teoría, Egoscobal (2020) señala que conciliar es sinónimo de compatibilizar más de dos cosas y que por ello se debería asegurar la balanza para poder cumplir con las responsabilidades de cada una de ellas, es decir, la familiar, la laboral y la personal. Justo con esta idea se siente identificada nuestra madre entrevistada, donde asegura que *“creo que las mujeres en gran medida podemos de alguna manera sobrellevar la vida familiar con la laboral, pero nos olvidamos de nosotras, del cuidado personal”*. Asimismo, *“esto (...) condiciona la vida, las relaciones, todo, si ya me cuesta añadirme dentro de ese triángulo de familiar-laboral-personal, imagínate las relaciones sociales, no entra dentro de esa ecuación”* (EM1).

Asimismo, estamos totalmente de acuerdo con la entrevistada, con respecto a que existe una ley de conciliación la cual hemos explicado brevemente al principio de la investigación, pero ¿y la práctica de ésta? Además, como bien señala Egoscobal (2020) esta revisión del marco legal requiere que se haga con perspectiva de género ya que siguen siendo las mujeres las que se ven atrapadas en estas medidas de conciliación, sintiendo que el sistema las empuja a renunciar a una esfera u otra de su vida. La entrevistada

asegura que *“la normativa puede decir lo que sea, pero en mi experiencia, yo no he visto, ni vivido en ninguna institución, ninguna medida en áreas de la conciliación (...) al fin y al cabo me he visto abandonada”* (EM1). Esta situación, como bien señala Toro (2019), ha provocado que una mujer, siendo madre, pase de ver su trabajo *“como una obligación en lugar de obligación”* (p.235), la cual siempre se ha considerado una persona comprometida con su trabajo y encima que le gusta lo que hace, y todo por no aplicar la normativa, ya que como bien señala *“si se cumplieran las intenciones que administraciones, instituciones, entidades promueven, pues ya con eso haríamos mucho por las madres”*, pues esta asegura que durante su recorrido profesional como docente se ha visto en la tesitura de que las condiciones de horarios es en función de la antigüedad que lleves en el centro, no por las condiciones personales. Asimismo, esta señala que:

“Lo que me he dado cuenta yo en el ámbito laboral es algo que es muy triste, y es que en el campo de la administración pública, cuando llevas muchos años pasándolo mal, donde esa misma administración te pone las cosas difíciles, teniendo los peores horarios, peores grupos... cuando ya tu situación se arregla un poquito te acabas convirtiendo en el mismo papel que el resto de compañeros/as, y quieres que esas personas pasen por lo mismo que has pasado tú, y si no lo han hecho te parece injusto, y no hay una voluntad dentro de la propia administración de que esto se arregle. Y yo no quiero que otras mujeres pasen por esto que yo he pasado, es que no quiero, por eso te estoy contando esta historia, no quiero que ninguna mujer se enferme, ni se ponga a llorar porque no puede atender a sus hijos” (EM1).

Uno de los factores personales a tener en cuenta en esta conciliación es que la entrevistada es madre divorciada, y tiene la responsabilidad total de la menor, y si ya de por sí la conciliación muchas veces es dura teniendo fuentes de apoyo dentro del hogar, lo es mucho más estando sola, ¿dónde está la empatía, el entendimiento, la comprensión, la humanidad en estos casos? La entrevistada asegura que:

“(...) echo en falta a veces es eso, compartir la fatiga, los malos momentos o incluso los buenos momentos, hay días que son muy complicados, como por ejemplo el confinamiento, porque cuando yo me vi aquí, en casa, encerrada con la niña,(...) tanto tiempo y yo estando al mando total, fue como un desbordamiento” (EM1)

Lo que a su vez, este hecho de ser madre divorciada además de trabajadora, implica delegar la crianza de tus hijos/as a otras personas, como otros familiares o contratar servicios externos, y es donde dice la entrevistada que *“lo complicado es gestionar cuando tú no estás, porque ahí es donde tienes que tirar de personas externas (...) de tu*

red cercana para cosas tan simples como: “ve a buscar a la niña” “lleva a la niña a...” “la niña tiene que pasar por...”.

Y a raíz de esto aparece durante la entrevista la frustración de esa madre. Frustración por haberse sentido incoherente al decir una cosa sobre la sociedad y que la administración haga otra, *“instituciones y administraciones que abogan por el feminismo en todas sus dimensiones, pero realmente no cuidan a sus trabajadoras (...) en áreas de la conciliación”*. Asimismo esta expresa que *“me he sentido incoherente, al ser ellos mismos instituciones incoherentes, porque me están hablando de feminismo, conciliación y demás, dando una imagen institucional perfecta, cuando no es así, y me destrozan hasta que me llevan a la enfermedad.”* (EM1).

Ahora bien, tras una de las preguntas planteadas en la entrevista pudimos observar en la gestión emocional, que como bien señala Toro (2020), es importante visualizar las emociones y por ende, sentimientos como algo a lo que hay que “adjudicarle todo su valor, un valor reconocido y sentido profundamente, implica o supone adjudicarle el espacio y necesario para su gestión (...) y con la clara conciencia de que no se está perdiendo tiempo, sino invirtiéndolo en valores” (p.167). Aquí la entrevistada valoró la idea de canalizar es frustración acumulada, en salir, hacer deporte, meditar, pero sobre todo en terapia:

“Si te soy sincera, llevo un año en terapia y para mi es maravilloso, y creo que hay un momento en la vida en el que sí que necesitamos gestionar todas estas cosas. Esto es un tema de tiempo, no tenemos tiempo para gestionar las emociones que nos genera el día a día, y este día a día siendo madre al mando 24 horas y además queriendo ser una trabajadora potente, es muy difícil, es por ello que estoy con una terapeuta que encima es especializada en el tema del género y es maravilloso, porque yo se las comento a ella y me ayuda, y sobre todo me ha ayudado a entender la necesidad del cuidado personal que necesito, y que no me he dado y que aún no me estoy dando, todavía. Creo que necesitamos muchísimo más apoyo, y el apoyo psicológico y emocional es necesario, especialmente las madres que estamos solas, en una crianza solas, porque es complicadísimo.” (EM1)

Aquí quisiéramos recalcar la idea presentada al principio de la investigación sobre lo que comentaba Rodríguez (2021) en lo que respecta a la diferencia entre bienestar y bienser, y este, es uno de los casos del bienser. Ya que esta madre está canalizando todo lo vivido, dándole color y forma a sus sentimientos, respetando sus emociones para poder simplemente, ser. A este hecho le sumamos lo interesante que nos pareció la actitud de esta madre durante la entrevista, dado que fue agradable ver cómo sus emociones se

ponían a flor de piel al tocar ciertos temas, pero lo más sorprendente fue que no minimizó ni invalidó sus emociones, al contrario, las dejó salir para poder continuar.

A raíz de esta gestión, en esta parte de la investigación se pretende conseguir el OG2, y esto mediante el OE1, por ello ya conocemos la frustración de esta madre, pero ¿qué hay de la culpa por no pasar más tiempo con su hija? En un principio no reconocía sentir dicho término, pero se especificó que según Toro (2019), es necesario distinguir dos tipos de culpa, “la culpa como sentimiento positivo y reconstructivo con un sentimiento de tristeza o de vergüenza ante una conducta que uno/a misma reconoce como inadecuada y por otro lado, la culpabilidad inútil y paralizante” (p.279) Una vez explicado este concepto la entrevistada afirmó que finalmente se sentía vinculada de alguna manera a este, pero lo que realmente sentía es *“que todas las madres tenemos un nivel de exigencia muy alto, sobre todo cuando somos madres trabajadoras y comprometidas, y sobre todo también cuando estamos criando en soledad”* (EM1) De ahí su autoexigencia por ser un SER presente. La entrevistada se emociona, al hablar de que su hija en algunos ha pedido su presencia y es así como nos lo expresa *“(…) hay momentos en los que me ha reclamado y eso duele, eso son como agujas y te sientes mal”*. (EM1)

Pero, ¿qué es la presencia? De acuerdo con la idea de Toro (2019), la presencia es “presentar mi esencia, estar en el presente, vivir en el presente” (p.63). Asimismo, este mismo autor asegura que muchas veces estamos pero no estamos, dado que vivimos tan preocupados en el futuro, que no nos damos cuenta que no estamos en el presente, y es curioso porque es una de las cosas que ha intentado mejorar la entrevistada cuando dice que *“he intentado generar un espacio de compartir, (...), y hay cosas tan tontas como por ejemplo cuando estamos comiendo no estar mirando el correo, el móvil en general, y eso es algo que me ha costado mucho.”* (EM1)

Esta vida de “corre-corre”, viviendo y planeando cosas que aún no están por llegar puede afectarnos emocionalmente, y como dice la entrevistada, *“y me emociono porque es difícil, porque no te das cuenta, te metes en una inercia de autoexigencia”* (EM1), además, esta señala que ese ritmo diario le ha perjudicado en su salud *“(…)llega un momento que no comes, es muy fuerte, pero no comes porque no tienes tiempo para comer, y vives a base de cafés y no puedes ir al baño porque no tienes tiempo para ir al baño (...)*” (EM1) y esto correlacionado con la menor supone aun así más autoexigencia, pues la madre nos comenta que *“hay días que la veo y otros días que no, a mi hija la veo por la mañana y por la noche normalmente”* (EM1) Esta idea es importante enlazarla con lo que defiende Toro (2019) cuando habla de la “ausencia como añoranza de la presencia

del otro” (p.115), donde asegura que “la ausencia es una especie de vacío, de hueco o de nostalgia que queda después de una presencia. Sólo puede estar ausente aquel que estuvo presente. Si ha habido presencia, la ausencia se vive como añoranza del otro” (p.115), como puede ser la voz, los gestos, sonrisa...Pero al fin y al cabo, esta madre dice que *“intento dedicarle un ratito de tiempo exclusivo para ella, por ejemplo salir a hacer cualquier tipo de actividad, jugamos juntas a la consola, dejo que me cuente todas sus cosas de series japonesas que es maravilloso también”* (EM1). Y, de acuerdo con Toro (2019), es importante que las madres con esta dificultad de conciliación y con estos sentimientos como son la frustración, la culpa y la autoexigencia entiendan que no es cantidad de presencia, sino calidad de esta, es una presencia “abierta, que actúa, que se expresa y expresa” (p.65). La presencia al final, es cuando “estoy presente, es decir el aquí y ahora y además, soy un presente que es sinónimo de un regalo” (p.63), y tanto para esta madre como para esta hija el tiempo que pasan juntas, por muy poco que sea a veces, es sin duda un regalo.

6. Conclusiones

Esta investigación ha pretendido ser una aproximación de análisis sobre la diferencia entre la teoría y la práctica en lo que respecta a la idea que tiene la sociedad por conciliación en las madres trabajadoras. Mi aportación radica esencialmente en visibilizar la culpabilidad y/o frustración que sufren estas mujeres por no recibir apoyo en el trabajo y/o en la familia para conciliar, por lo que los datos recopilados en ambas técnicas han demostrado que la conciliación sigue siendo un problema para las mujeres. ¿Cómo van estas madres a educar en base a la parentalidad positiva si no hay apoyo? Por lo tanto, como bien destaca Bona (2021), “se necesitan políticas dirigidas a esa conciliación y empresas que piensen en priorizar la flexibilidad por las situaciones familiares” (p.29). Pero, evidentemente “no hay cambio sin acción, no hay cambio sin decisión” (Bona, 2021, p.25) y esta conciliación es vital, pues “el movimiento de ambos estamentos es esencial para asegurar tiempo de calidad y equilibrio emocional.” (Bona, 2021, p. 30). Por lo que desde aquí, quiero animar a la sociedad a investigar, y sobre todo a visibilizar esta realidad que golpea las emociones de las madres día a día. Y como posible línea de investigación futura sería interesante conocer que entienden las instituciones, empresas y demás entidades por principios familiares, y qué hacen para favorecer dicha conciliación y con esto seguir plasmando las opiniones, ideas y sentimientos de estas madres.

Ahora bien, en cuanto a la realización de este trabajo, quisiera destacar que fue enriquecedor el poder combinar las técnicas cuantitativas y cualitativas en el mismo estudio, dado que esto fue lo que me permitió ir validando lo explicado en el marco teórico a medida que se iban obteniendo los datos, así como valorar los resultados obtenidos tanto en el cuestionario como en la entrevista. Sin embargo, a la vez que sentí que esto era enriquecedor también considero que fue costoso en algunos aspectos, dado que mi ritmo se vio ralentizado al depender de las respuestas de los cuestionarios, ya que esto no dependía de mí, sino del tiempo que dispusieran estas madres para responderlo, evidentemente lo que les falta a estas personas es tiempo por lo que fue totalmente comprensible que tardaran en responder.

No obstante, además de la experiencia ganada con el uso y práctica de las técnicas cuantitativas como cualitativas, considero que lo vivencial de este proceso fue el enriquecimiento que tuve durante el proceso de investigación del marco teórico, pero sobre todo el crecimiento profesional y personal que considero haber adquirido al relacionarme con la madre entrevistada y poder poner en práctica mi asertividad a la hora de hablar de un tema tan complicado como lo es este para ella y otras tantas madres.

7. Bibliografía

- Alvarado, L., y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigación de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista Universitaria de Investigación*, 9 (2), 187- 202. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3070760.pdf>
- Atkinson, C. (2007). *20 ideas básicas para ayudar a crecer a tus hijos*. [Versión electrónica]. Recuperado de: <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433028730.pdf>
- Beltrán Felip, R. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, 139-161. Recuperado de: <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:47c1b0e8-170e-42de-9f42-2014e6f908ec>
- Benavides, Mayumi Okuda, & Gómez-Restrepo, Carlos. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es.

Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa (RIE)*, 21,1, p. 7-43. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10201/45420>

Bona, C. (2021). *Humanizar la educación*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.

Egoscozabal, M. (25 de Septiembre de 2020). ¿Qué es la conciliación familiar? [Mensaje en un blog] Recuperado de: <https://clubdemalasmadres.com/conciliacion-familiar-laboral/>

Ekman, P. (2003). *El rostro de las emociones. Qué nos revelan las expresiones faciales*. Recuperado de: <https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:cd5e91de-18d7-417f-af22-bd3dd8828561>

Fajardo Caldera, M^a. Isabel, & Bermejo García, M^a. Luisa, & Ruiz Fernández, M^a Isabel, & Fajardo Caldera, M^a. Guadalupe (2005). LA MUJER Y LO FEMENINO EN EL MUNDO ACTUAL. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),197-206.[fecha de Consulta 20 de Abril de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832486013>

García, Y. (1990). La dualidad del rol de la mujer trabajadora. *Journal of Work and Organizational Psychology. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid*, 6, 13-20. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1990/vol1/arti2.htm>

Gómez, M. (22 de marzo de 2019). Sube un 31% la cifra de mujeres que trabajan a tiempo parcial por cuidar a familiares. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2019/03/22/actualidad/1553253925_295955.html

Grupo EMOCREA-ULL. EMOCREA “en casa”. Recuperado el 14 de noviembre de 2020: <https://sites.google.com/view/emocreaencasa/p%C3%A1gina-principal>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

Montagud Rubio, N. (2021). Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/biografias/paul-ekman>

Núñez, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de pesquisa*, 47, 164, p.632-649. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v47n164/1980-5314-cp-47-164-00632.pdf>

Recomendación Rec 19 (2006) del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre políticas de apoyo a la parentalidad positiva [archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/parentalidadPos2012/docs/informeRecomendacion.pdf>

Rivera, J (Productor) y Docter, P, Del Carmen, R. (Directores). (2015) *Del Revés* [Película]. Estados Unidos: Pixar.

Rodrigo, M. J. et al., (2015). Guía de buenas prácticas en parentalidad positiva. Un recurso para apoyar la práctica profesional con familias [archivo PDF]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/2445/133562>

Rodrigo, M.J. et al., (2015). *Manual práctico de parentalidad positiva*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

Rodríguez, A (2021). *Taller Emociónate +*. Santa Cruz de Tenerife: Asociación +Familia.

Rodríguez, A. (2018). *EducaEMoción. La escuela del corazón*. España: Santillana.

Romero, A. (17 de Marzo de 2016). ¿Cuál es el papel de la mujer hoy en día? El papel que ella quiera. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/tacosfuertes/2016/03/cual-es-el-papel-de-la-mujer-hoy-en-dia-el-papel-que-ella-quiera.html/>

Sáez, J. (1988). El debate teoría praxis en ciencias de la educación y su repercusión en pedagogía social. *Revista Pedagogía Social*, 3, 9-48. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2576916>

Serrano, B (2010). Guía educativa para padre y madre [archivo PDF]. Recuperado de: http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientacion/g_4_orientacion_familiar/g_4.1.relaciones_familiares/1.2.Guia_padres_madres.pdf

Toledo, Z (2020). *Educación Especializada. Apuntes de clase, curso académico 2020/202*. La Laguna: Universidad de La Laguna.

Toro, J. M. (2019). *Educación con "Co-razón"*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Reuevedu REDIF*, 1, 15-22. Recuperado de: <http://www.edumargen.org/docs/2018/curso44/intro/apunte04.pdf>

8. Anexos

8.1 Tabla de población

MADRES	EDAD	SECTOR LABORAL	ESTADO CIVIL	Nº DE HIJOS
M.1	46	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Casada/pareja con hijos/as	1 hijo/a // 7 años
M.2	40	Educación	Divorciada/separada con hijos/as	1 hijo/a // 12 años
M.3	35	Educación	Divorciada/separada con hijos/as	1 hijo/a // 5 años
M.4	43	Comercio por mayor y por menor	Divorciada/separada con hijos/as	1 hijo/a // 3 años
M.5	42	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as// 4 y 8 años

M.6	40	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Divorciada/separada con hijos/as	1 hijo/a // 4 años
M.7	50	Educación	Casada/pareja con hijos/as	1 hijo/a // 7 años
M.8	44	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as // 7 y 4 años
M.9	47	Actividades administrativas y de servicios auxiliares	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as // 7 y 16 años
M.10	32	Desempleada	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as // 3 y 7 años
M.11	36	Educación	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as // 2 y 9 años
M.12	40	Comercio por mayor y por menor	Casada/pareja con hijos/as	2 hijos/as // 2 y 7 años

8.2 Transcripción entrevista

Entrevistadora: Buenos días, yo soy Andrea, alumna del último curso del Grado de Pedagogía y voy a proceder a hacerte una entrevista sobre esa conciliación familiar-laboral, y dentro de lo que cabe me gustaría que respondieras con la mayor sinceridad posible, sobre lo que opines, lo que sientas... Además quiero que tengas en cuenta que esta grabación será una cuestión académica formal, de uso exclusivo para la investigación del TFG. Te pongo sobreaviso de que esta entrevista consta de 11 preguntas, pero puede ser que durante la realización de esta me surja alguna pregunta más.

EM1: Me parece perfecto.

Entrevistadora: ¿Qué opinión tienes de la conciliación familiar y laboral? ¿Crees que hay apoyos para la conciliación?

EM1: La conciliación familiar-laboral y personal es muy complicada. Creo que las mujeres en gran medida podemos de alguna manera sobrellevar la vida familiar con la laboral, pero nos olvidamos de nosotras, del cuidado de nosotras mismas, porque no se puede, sin ningún apoyo no se puede hacer ninguna conciliación de ningún tipo, pero teniendo algún apoyo familiar, económico... podrías contar con alguien o incluso contratar a alguien para que te ayude un poco. Pero no hay apoyo, además una de las cosas que quiero comentar en esta oportunidad que me estás dando para expresarme, es la escasez de apoyo institucionales. Yo ahora mismo, soy profesora de secundaria, pero he sido profesora en la universidad, he sido profesora en centros privados, y a mi me genera una gran ruptura, creo que sí, una gran ruptura estar hablando de feminismo, de igualdad, conciliación en mis clases cotidianamente y permitir que la propia administración e instituciones a las que yo representaba estuvieran -y lo voy a decir así como lo siento-, maltratandome como mujer. Estamos hablando de instituciones y administraciones que abogan por el feminismo en todas sus dimensiones, pero realmente no cuidan a sus trabajadoras e incluso trabajadores -que también hay que cuidarlos- en áreas de la conciliación. Entonces, yo me vi trabajando en tres instituciones distintas, con una niña y sola. ¿Puedes conciliar? Sí, pero hasta un punto, pero eso te lleva siempre a la ruptura.

Entrevistadora: Claro, entonces estás diciéndome que no hay apoyos para la conciliación y, ¿crees que las medidas que recoge la ley son las suficientes?

EM1: Sinceramente, creo que las medidas que pueda recoger cualquier normativa no se están poniendo en práctica realmente, porque la normativa puede decir que se favorecerá la conciliación, etc, pero en realidad no. Ahora hablo como profesora, en lo que respecta a los horarios que eliges y los turnos que eliges son en función de la antigüedad que tu tengas, no en función de si necesitas conciliar o no, entonces al final las personas que llegamos nuevas, o que llegamos las últimas estamos teniendo horarios muy raros que te impiden totalmente hasta vivir en determinados momentos, y lo digo así desde la sinceridad, porque puedes incluso tener horarios de mañana, tarde y noche. En resumen, la normativa puede decir lo que sea, pero en mi experiencia, yo no he visto ni vivido en ninguna institución, ninguna medida en áreas de la conciliación para que yo pueda conciliar en la situación en la que yo he vivido, al fin y al cabo yo me he visto abandonada. Y te lo digo así, porque me he sentido de esa manera en alguna de las instituciones en las que he trabajado, y me he sentido incoherente, al ser ellos mismos instituciones

incoherentes, porque me están hablando de feminismo, conciliación y demás, dando una imagen institucional perfecta, cuando no es así, y me destrozan hasta que me llevan a la enfermedad.

Entrevistadora: En la práctica, ¿consideras que se cumplen los principios fundamentales de la conciliación? ¿Las entidades /empresas /instituciones tienen en cuenta la conciliación familiar? Al fin y al cabo, por lo que me has comentado anteriormente, la teoría es muy bonita pero la práctica es otra cosa.

EM1: Si te soy sincera, he de decir que en empresas privadas he vivido una mayor apuesta real por la conciliación. Esa es mi experiencia, porque he estado en una empresa que era muy interesante de formación, estas son un poco explotadoras ya de por sí, pero el dueño de la empresa siempre contrataba a madres, ¿por qué? Porque era listo al darse cuenta de que una madre cuanto más hijos tuviera, o tuviera peores condiciones era mejor porque sabía que ellas eran capaces de organizarse. Era muy interesante porque tenía una compañera que tenía 4 hijos, otra que tenía 1 hijo que tenía un problema de salud y tenía que estar siempre pendiente de él, al fin y al cabo éramos todas madres, madres solteras, madres con muchos hijos... el dueño iba buscando un equipo de esta línea porque sabía que era un equipo que respondía, incluso en esa empresa se nos permitía faltar cualquier día al trabajo porque él sabía que era por temas familiares.

Entrevistadora: Qué curioso, porque al fin y al cabo observa una organización solo en madres aunque suponga una sobrecarga sabe que estas van a cumplir.

EM1: Igualmente es como tú dices, esto no lo hacía con ningún objetivo bonito realmente, simplemente era un objetivo empresarial porque sabía que nosotras le íbamos a responder, porque nos tenía enganchadas allí, porque también tenía un montón de madres solteras... Pero bueno, el único momento en el que yo sentía que podía, de alguna manera conciliar fue en ese contexto, en la empresa privada. Cosa que en la empresa pública no he vivido, tal vez por la precariedad que tenían los contratos en ese momento.

Entrevistadora: En tu caso, ¿Cómo gestionas la conciliación familiar con tu trabajo?

EM1: Es una pregunta sumamente complicada, porque ahora que ya mi hija es un poquito más grande es otra historia, ya que tiene 12 años que acaba de cumplir y ya es autónoma en muchas cosas, entonces yo ya tengo mis momentos, pero ha sido muy complicado todo el tiempo que ella ha sido pequeña, ha sido tal vez donde más a la vez he estado

combinando distintas prácticas o distintos contextos profesionales. Entonces, la única forma que yo sentía de conciliar estando en casa, es incluirla a ella en mi trabajo, donde yo la ponía conmigo a hacer las presentaciones para los cursos, a elegir los fondos, tengo un montón de presentaciones de fondos de Minnie Mouse y de cosas bonitas, y consideraba que era una forma de incluirla y pasar tiempo juntas dentro de esa locura, donde además le enseñaba a las alumnas, le enseñaba las cosas que iba haciendo, me la llevaba a veces cuando trabajaba para un campamento. Lo complicado es gestionar cuando tú no estás, porque ahí es donde tienes que tirar de personas externas, porque la conciliación en la mayor parte de los casos que conozco son las madres, las abuelas, son las vecinas, son las amigas, son otras mujeres cuidadoras, donde tienes que tirar al fin y al cabo de tu red de apoyo, de tu red cercana para cosas tan simples como: “ve a buscar a la niña” “lleva a la niña a...” “la tiene tiene que pasar por...” Igualmente, la niña es independiente en algunas cosas, pero sigue siendo una niña y en otras cosas hay que tener mayor vigilancia, es otro contexto, pero sí es cierto, que ahora intento estar más presente.

Entrevistadora: A raíz de todo lo comentado anteriormente, ¿al estar separada has encontrado más dificultad? Pese a que hayas tenido que tirar de esa red de apoyo cómo tu dices, tu como madre, ¿has sentido más dificultad?

EM1: Claro, es que recae toda la responsabilidad en tí. No puedes compartir momentos con alguien más. Tengo amigas que me cuentan como acaban el día y más que sea comparten, dividen cargas y alegrías. Yo lo que echo en falta a veces es eso, compartir la fatiga, los malos momentos o incluso los buenos momentos, hay días que son muy complicados, como por ejemplo el confinamiento, porque cuando yo me vi aquí, en casa, encerrada con la niña, que vivimos en un entorno y piso chiquitito, tanto tiempo y yo estando al mando total, fue como un desbordamiento (resopla) , hay que verse en esta tesitura, porque a nivel psicológico las implicaciones de todo esto son duras, porque lo que te decía al principio, en la ecuación lo que no encaja es el cuidado personal, es decir, yo puedo, de alguna manera encaminar y conciliar mi vida familiar y laboral, porque te metes en una inercia que lo vas llevando, pero ¿y tú misma? te quedas al margen, entonces es muy complicado el triángulo de las tres cosas, dos quizás se pueden llevar, pero ¿y la tercera? El equilibrio tambalea mucho.

Entrevistadora: ¿Qué sentimientos te generan esas dificultades de conciliación?

EM1: Pues me genera frustración en muchos momentos, me genera sobre todo cuando hay incoherencia entre el discurso y la realidad.

Entrevistadora: ¿Por qué?

EM1: Porque no podemos estar diciéndole a la gente en clase “la sociedad ha de ser igualitaria porque las mujeres...” y en verdad estás viviendo una realidad que no concuerda nada con lo que se está diciendo. De hecho este fue uno de los motivos por lo que yo dejé la universidad, porque yo me sentía totalmente incoherente, porque yo defendía una cosa hablando de justicia, igualdad, inclusión y dejaba que la institución me tratase de esa manera. Yo permito que una institución me tenga muchos años con un contrato precario, impidiéndome conciliar, impidiéndome vivir... esa incoherencia me genera mucha frustración.

Entrevistadora: ¿Qué sueles hacer para gestionar/manejar esos sentimientos y emociones? En el caso concreto de culpa/frustración ¿cómo las gestionas?

EM1: Si te soy sincera, llevo un año en terapia y para mi es maravilloso, y creo que hay un momento en la vida en el que sí que necesitamos gestionar todas estas cosas. Esto es un tema de tiempo, no tenemos tiempo para gestionar las emociones que nos genera el día a día, y este día a día siendo madre al mando 24 horas y además queriendo ser una trabajadora potente, es muy difícil, es por ello que estoy con una terapeuta que encima es especializada en el tema del género y es maravilloso, porque yo se las comento a ella y me ayuda, y sobre todo me ha ayudado a entender la necesidad del cuidado personal que necesito, y que no me he dado y que aún no me estoy dando, todavía. Creo que necesitamos muchísimo más apoyo, y el apoyo psicológico y emocional es necesario, especialmente las madres que estamos solas, en una crianza solas, porque es complicadísimo.

Entrevistadora: Te pongo el ejemplo sobre lo que comentas, y es que mi madre es madre divorciada y si le cuesta conciliar teniendo ya unas hijas adultas, me imagino cuando hay menores en casa, por eso creo que puedo llegar a entender o a imaginar incluso, lo que pasas tú y pasan la mayoría de las madres actualmente.

EM1: También es verdad que por un lado tengo la terapia, pero por otro lado intento gestionarlo diariamente haciendo deporte, meditando, buscando momentos y sobre todo tiempo, para volver a tí. ¿Te acuerdas del triángulo que te definía antes? Pues hay que

hacer crecer un poco la parte personal para que exista una buena circulación entre los tres puntos del triángulo, ya que considero que la falta de conciliación familiar-laboral se ha comido un poco la parte personal de cada madre.

Entrevistadora: Tu hija en algún momento, ¿te ha transmitido dolor, molestia u otro sentimiento debido a la dificultad de conciliar? ¿Has percibido que tu hija está dolida por ese poco tiempo de dedicación a la crianza?

EM1: (Suspira) Claro... (Se emociona)

Entrevistadora: No te preocupes, cuando puedas, si no quieres responder la pregunta podemos pasar a otra si así lo deseas.

EM1: No te preocupes, yo te la quiero responder pero es una cosa que genera emociones, es un tema... (Resopla) Es el tema, por eso quería colaborar con tu proyecto porque es algo que hay que visibilizar. Dame un momento.

Entrevistadora: Claro, no te preocupes, tú tranquila.

EM1: Mi hija no es que sea una persona frustrada porque la madre no está con ella, pero en muchos momentos me ha dicho desde chiquita “ay mami, qué locura, porque cuando yo estoy de vacaciones es cuando tú más trabajas...”, porque yo trabajaba en el ámbito del ocio y tiempo libre y claro, ahí trabajabas en vacaciones, etc. Por ello decidí cambiar de trabajo para poder estar de vacaciones con ella.

La niña está orgullosa porque siempre he intentado incluirla y que vea lo que trabajo y cómo lo hago, pero claro, hay veces que el tiempo que ella ha necesitado yo no he estado porque he estado centrada en mis cosas, porque esto además, el tema del trabajo no es el hecho de que tengas solamente que trabajar, sino todo lo que te va generando, porque te roba el tiempo. Y yo encantada porque a mí me encanta trabajar y me encanta mi trabajo, pero no tenemos un trabajo que termine en un horario, esto es un trabajo que te llevas en todos los momentos de tu vida y te está acompañando, especialmente cuando somos personas comprometidas y estamos siempre generando nuevas ideas, y yo aunque intente parar mi mente está siempre generando algo nuevo.

Es por ello que, hay momentos en los que yo le noto a mi hija que me pone una cara rara, y luego me empieza a hablar de sus cosas adolescentes, que ahora está en una época de que le gusta las series japonesas, que yo no entiendo y por mucho que hago por entenderla

me hace una mueca de “es que no me entiendes...” En resumen, no creo que esté frustrada, pero sí que hay momentos en los que me ha reclamado y eso duele, eso son como agujas y te sientes mal.

Entrevistadora: ¿Y te has llegado a sentir culpable por ello?

EM1: La verdad es que no es culpabilidad como tal, ¿pero a qué te refieres con ello?

Entrevistadora: Citando brevemente a José María Toro, que es un maestro, en su libro el cual tengo por aquí a mano, cuando se refiere a culpabilidad, dice que hay dos tipos, por uno un sentimiento positivo y reestructivo de culpa y por otro, una actitud paralizante que no hace por avanzar. Ese momento constructivo, es tener sentimientos de pena, vergüenza ante una conducta que uno mismo llega a reconocer como inadecuada o incorrecta, y cuando hablamos de culpabilidad paralizante es cuando no haces nada por intentar cambiar.

EM1: Me parece interesante lo que me estás planteando, y tras comentármelo sí que me siento algo identificada con esa culpa positiva. Pero no es la predominante en mi vida, lo que sí que hago es exigirme más, lo que me genera esto es autoexigirme más. Y creo que todas las madres tenemos un nivel de exigencia muy alto, sobre todo cuando somos madres trabajadoras y comprometidas, y sobre todo también cuando estamos criando en soledad, y no solo cuando no tienes pareja, sino que también es por elección. Por ejemplo también tengo amigas que tienen parejas y aun así se sienten solas en la crianza y en todo, que al final creo que es peor todavía.

Entrevistadora: Al fin y al cabo hay casos de personas que han respondido al cuestionario donde señalaban que actualmente tienen pareja y aun así señalaron que eran ellas las que más se encargaban de la crianza, o directamente ellas solas, entonces su pareja y ella acaban siendo compañeros de piso, ¿no crees?

EM1: Totalmente de acuerdo, estás llevando un lastre detrás y es mucho peor.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo le sueles dedicar al trabajo que te llevas después de tu jornada laboral en casa?

EM1: Depende del momento vital. En los últimos años he intentado que no sea demasiado, pero que ya no sea demasiado es un gran avance, porque han habido momentos en los que se ha cogido todo mi tiempo y esto es duro de decir y de asumir.

Hubo un momento, tal vez fueron tres cursos, en los que todo el tiempo que yo estaba en casa estaba trabajando y cuando te digo todo el tiempo es hasta la madrugada. Yo llegaba por la noche tenía que ponerme con el ordenador, levantarme por la mañana llevar la niña al colegio, subir, volver a coger el ordenador y el cuerpo y la mente tienen un límite, entonces yo he tenido procesos de enfermedad entre comillas, he tenido parones motivados por temas de salud y están generados por no haberme cuidado personalmente. Porque no es sano, llega un momento que no comes, es muy fuerte, pero no comes porque no tienes tiempo para comer, y vives a base de cafés y no puedes ir al baño porque no tienes tiempo para ir al baño, cosas tan básicas que no podemos hacer por falta de tiempo. Y me emociono porque es difícil, porque no te das cuenta, te metes en una inercia de autoexigencia, porque al final tú puedes afrontar el trabajo de un montón de maneras, puedes afrontar las situaciones familiares, el problema es el nivel de exigencia que tenemos muchísimas mujeres y lo peor es que somos mujeres que estamos comprometidas con el feminismo, pero ¿qué nos pasa? Pero esta inercia de sociedad que tenemos perversa, porque lo es, nos hace descuidarnos de esta manera.

Entrevistadora: Exacto, y están tan sumergidas en un “corre corre” constante, pensando en las cosas que hay que hacer que se olvidan del “aquí y ahora”, del ser, del estar presentes, y se descuidan.

Entrevistadora: Ahora bien, cuándo estás en casa con la niña en casa, ¿qué sueles hacer? Comentabas antes que cuando era pequeña la integrabas en tus trabajos, como en hacer las diapositivas para los cursos, etc. Pero, ¿a día de hoy?

EM1: En este momento, que estoy en un momento en el que me estoy intentando cuidar más, siempre intento dedicarle un ratito de tiempo exclusivo para ella, por ejemplo salir a hacer cualquier tipo de actividad, jugamos juntas a la consola, dejo que me cuente todas sus cosas de series japonesas que es maravilloso también (se ríe). He intentado generar un espacio de compartir, al menos cada día un momentito, y hay cosas tan tontas como por ejemplo cuando estamos comiendo no estar mirando el correo, el móvil en general, y eso es algo que me ha costado mucho.

Entrevistadora: Me decías que hace tiempo tenías que depender de una red de apoyo, entonces ¿Te has planteado actualmente tener ayuda de alguien externo o familiar para el cuidado?

EM1: Sí claro, todavía también. Tiene 12 años pero sigue siendo una niña, una menor, no puedo dejarla sola. Entonces todavía a día de hoy tengo que seguir tirando, porque es difícil, mi turno en el instituto es de tarde, tengo que salir una hora antes, mi hija sale del colegio y yo ya estoy saliendo de casa. Hay días que la veo y otros días que no, a mi hija la veo por la mañana y por la noche normalmente. Entonces, para el tema de las comidas de la niña, las meriendas, la cena tengo que seguir contando con familiares, ¿la niña es autónoma? Sí, pero no deja de tener 12 años. En este caso cuento con ambas abuelas, mi madre y la madre de mi ex e incluso con la ayuda de mi hermano, y también hay días que la tengo que dejar sola, pero intento evitar esto, porque pasa cualquier cosa y no estoy al lado.

Entrevistadora: ¿Cómo crees que se podría fortalecer la conciliación familiar, laboral y en este caso también personal, especialmente para las mujeres que tradicionalmente han sido las mayores afectadas? Indica si quieres algunas líneas de mejora /propuestas para mejorar esta conciliación.

EM1: Si se cumpliera lo que se dice de la normativa, o se cumpliera las intenciones que las administraciones, instituciones, entidades promueven, pues ya con eso haríamos mucho, entonces, si realmente se tuviera en cuenta -te pongo el ejemplo del instituto- realmente no la antigüedad que yo llevo en el centro, sino mis condiciones personales a la hora de elegir horario, o a la hora de que te asignen un horario, pues ya ahí hacemos algo. No me hagas un horario, raro, partido o el peor, se debería de tener en cuenta las personas que trabajan por la mañana y tienen que llevar a los niños y a las niñas a la escuela, o que tienen que recogerlo, y con sólo con tener en cuenta esas pequeñas cosas, creo que serviría. Porque al fin y al cabo eso dice la normativa, pero eso se respeta cuando tu tienes un determinado tipo de contrato, o una determinada antigüedad. Lo que me he dado cuenta yo en el ámbito laboral es algo que es muy triste, y es que en el campo de la administración pública, cuando llevas muchos años pasándolo mal, donde esa misma administración te pone las cosas difíciles, teniendo los peores horarios, peores grupos... cuando ya tu situación se arregla un poquito te acabas convirtiendo en el mismo papel que el resto de compañeros/as, y quieres que esas personas pasen por lo mismo que has pasado tú, y si no lo han hecho te parece injusto, y no hay una voluntad dentro de la propia administración de que esto se arregle. Y yo no quiero que otras mujeres pasen por esto que yo he pasado, es que no quiero, por eso te estoy contando esta historia, no quiero que ninguna mujer se enferme, ni se ponga a llorar porque no puede atender a sus hijos (se

emociona). Es que este es un tema que hace falta, porque es algo muy de dentro, porque te toca todo, yo te podría hacer una entrevista muy formal, pero no. Te estoy hablando con el corazón, como surge.

Entrevistadora: Y te lo agradezco, porque tú ahora mismo me estás contando la verdad de muchas mujeres. Estás siendo ahora mismo la voz de ellas, de esas que están sufriendo esto. Por eso te agradezco sobre todo tu sinceridad, tus emociones, tu forma de ser, porque al fin y al cabo es que estás ayudando a que esto avance de alguna manera.

EM1: Yo he tenido compañeras de trabajo que han tenido que pagar a alguien, personas desconocidas, yo por lo menos tengo abuelas, pero hay personas que han tenido que llegar hasta ese punto para que te cuiden a tus hijos toda una tarde o toda una jornada de trabajo, es algo muy delicada. ¿Qué dices? Bueno, le pagas a alguien pero, meter a un desconocido o desconocida en tu casa... Hace unos días estuve en urgencias debido a un problema de salud que he venido arrastrando por todo lo que estamos hablando, era de noche y tarde, y había una chica, mucho más joven que yo que estaba sola con dos niños, y tuvo que pagarle a un chico que era un vecino para que ella pudiera ir a urgencias para no dejar solos a los niños. Son realidad que tú dices... (Suspira). En relación con la pregunta de propuesta de mejora, debería de haber una red de apoyo profesional para mujeres, para ayudar a las madres. Por ejemplo, no hace mucho tuve una experiencia relacionada con la salud, en la que yo me quedé con una dependencia que me tenían que ayudar, porque no podía hacer ni comida, ni nada...porque me quedé con dificultades motoras durante varias semanas y yo ahí lo pensé que no había ningún sitio al que poder llamar, no hay algo especializado para atender las cosas que una madre haría, por ejemplo “hazle la comida a mi hija”, debería de haber un servicio especializado, profesional, cualificado para poder confiar en estos casos y no en desconocidos.

Esto es un tema que condiciona la vida, las relaciones, todo, si ya me cuesta añadirme dentro de ese triángulo de familiar-laboral-personal, imagínate las relaciones sociales, no entra dentro de esa ecuación.

Entrevistadora: Si miramos detenidamente, podemos resumir que el foco del problema viene siendo que no se cumple la ley ni tampoco ninguna normativa que la relacione, ni las instituciones que tampoco hacen por favorecer y ayudar las necesidades de sus empleadas.

EM1: Y es especialmente doloroso cuando son administraciones e instituciones que hablan de igualdad, feminismo y tú te ves ahí en medio y te dices “ay que mentirosos...”. Y ves que hasta compañeros y compañeras que hablan de la importancia de estos temas, y luego son los que menos tienen en cuenta estas cosas a la hora de la verdad. Y claro, esto me distorsiona porque veo que yo quiero ser coherente y parece que nadie lo es.

Y además, deberían de haber redes de apoyo en el cuidado personal, a veces necesitamos que nos digan “ey tienes que cuidarte” y que te digan cómo hacerlo. Y redes de mujeres, creo que los grupos de mujeres son necesarios, a nivel profesional, porque a nivel personal, a nivel más espiritual lo tienes, pero a nivel profesional donde pueda compartir con otras madres profesionales las frustraciones o las situaciones en general, es cierto que lo hago con unas compañeras pero creo fielmente que es necesario.

Entrevistadora: Al fin y al cabo es una frustración compartida, donde ustedes se pueden aconsejar, apoyar, comparar. En línea general por mi parte acabamos las preguntas. Y la verdad que es a nivel alumnado te agradezco todo lo comentado, pues ayudas enormemente al avance de esta investigación, pero como persona te agradezco que hayas sido capaz de abrirte ante una desconocida, y me parece muy bonito y valiente lo que acabas de hacer ya que es un tema muy complicado que debería de solucionarse ya. Así que, una vez más muchas gracias por colaborar.

EM1: Muchas gracias a ti, porque es algo que hace falta.