

Buenas prácticas en educación y conciliación para la equidad social

Good practices in education and conciliation for social equity

Boas práticas na educação e conciliação para a equidade social

Yésica TEIJEIRO BÓO, Esther VILA-COUÑAGO e Iván GARCÍA GARCÍA
Universidade de Santiago de Compostela

Fecha de recepción: 14.III.2023
Fecha de revisión: 30.III.2023
Fecha de aceptación: 08.V.2023

<p>PALABRAS CLAVE: Conciliación; buenas prácticas; equidad social; responsabilidad social</p>	<p>RESUMEN: En la sociedad actual se hace necesario fortalecer el compromiso de los agentes públicos y privados para que dispongan de medidas y programas que favorezcan la conciliación de los tiempos personales, familiares y profesionales de la ciudadanía. Con vistas a poner de relieve buenas prácticas en el ámbito de la conciliación, se desarrolló un estudio de tres casos pertenecientes a la Comarca de Santiago de Compostela que contó con la representación de la Administración local, el tejido empresarial y el movimiento asociativo. Se llevó a cabo una revisión documental a partir de la información disponible en sus páginas web y se realizaron entrevistas semiestructuradas a los responsables de los respectivos programas de conciliación. El análisis de la información obtenida permitió conocer en profundidad el conjunto de medidas y programas que ofrecen, sus fortalezas y debilidades, el impacto económico y social que producen en el territorio y en la vida familiar, así como los beneficios que generan para la propia entidad. Se concluye que son iniciativas que, desde sus respectivos ámbitos de intervención, y a pesar de los aspectos que convendría mejorar, responden a buenas prácticas en materia de conciliación encaminadas al logro de una mayor equidad social.</p>
<p>KEYWORDS: Conciliation; best practices; social equity; social responsibility</p>	<p>ABSTRACT: In today's society, it is necessary to strengthen the commitment of public and private agents so that they have measures and programs that favor the conciliation of personal, family and professional time of citizens. With a view to highlighting good practices in the field of work-life balance, a study of three cases belonging to the Santiago de Compostela region was carried out with the representation of the local administration, the business network</p>

CONTACTO CON LOS AUTORES

Yésica Teijeiro Bóo. Universidade de Santiago de Compostela. Facultade de Ciencias da Educación. Rúa Prof. Vicente Fráiz Andón, s/n, 15782. Santiago de Compostela.España. yesica.teijeiro@usc.es

FINANCIACIÓN

Trabajo realizado en el marco del proyecto I+D+i denominado "Educación y conciliación para la equidad en los tiempos escolares, familiares y sociales de la infancia" (RT12018-094764-B-I00) (CON_TIEMPOS), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, del Gobierno de España, y Fondos FEDER.

	<p>and the associative movement. A documentary review was carried out based on the information available on their websites and semi-structured interviews were conducted with those responsible for the respective work-life balance programs. The analysis of the information obtained provided in-depth knowledge of the set of measures and programs offered, their strengths and weaknesses, the economic and social impact they produce in the territory and in family life, as well as the benefits they generate for the organization itself. It is concluded that these are initiatives which, from their respective fields of intervention, and in spite of the aspects that should be improved, respond to good practices in terms of conciliation aimed at achieving greater social equity.</p>
<p>PALAVRAS-CHAVE: Conciliação; boas práticas; equidade social; responsabilidade social</p>	<p>RESUMO: Na sociedade atual é necessário fortalecer o compromisso dos agentes públicos e privados para que estes possam adotar medidas e programas que favoreçam da vida pessoal, familiar e profissional dos cidadãos. Com vista a evidenciar as boas práticas em matéria de conciliação, procedeu-se ao estudo de três casos pertencentes à Região de Santiago de Compostela, que incluíram a representação da Administração local, o tecido empresarial e o movimento associativo. Elaborou-se uma revisão documental com base na informação disponível nas suas páginas web e foram realizadas entrevistas semi-estruturadas aos responsáveis pelos respetivos programas de conciliação. A análise da informação obtida permitiu-nos conhecer em profundidade o conjunto de medidas e programas que oferecem tais como os seus pontos fortes e fracos, o impacto económico e social que produzem no território e na vida familiar bem como os benefícios gerados para a própria entidade. Conclui-se que são iniciativas que a partir das respetivas áreas de intervenção e apesar dos aspetos que devem ser melhorados respondem a boas práticas em termos de conciliação com vista a uma maior equidade social.</p>

Introducción

Los avances experimentados en materia de conciliación son importantes, especialmente en las últimas décadas, pues las políticas europeas han impulsado a sus países miembros a legislar y promover programas sociales a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, la integración de la mujer en el mercado de trabajo no se ha visto correspondida con una incorporación proporcional del hombre a los tiempos de cuidados, ni tampoco con la oferta de los servicios necesarios para poder gestionar de otro modo los tiempos dedicados al ámbito profesional, familiar y personal (Campillo, 2015). Esto supone, sin duda alguna, una sobrecarga de responsabilidades en el desempeño de tareas que, por norma general, siguen recayendo en mayor medida sobre la mujer.

Si en sus inicios las políticas de conciliación europeas surgieron con un enfoque inspirado en la igualdad de oportunidades, en los últimos años se han vinculado con la estrategia para promover el pleno empleo en la Unión Europea; es decir, la conciliación no se aborda como una política pública social, sino laboral. Esta situación ha facilitado el crecimiento de las tasas de empleo femenino, pero no, al mismo ritmo, de los indicadores de desfamiliarización (Campillo, 2015). De este modo, la contradicción estructural entre familia y empleo implica un problema para el buen funcionamiento del mercado laboral, lo que repercute en la participación de las mujeres como fuerza de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. El resultado de esta falta de responsabilidades de bienestar asumidas por el Estado y el mercado

laboral supone que el aumento de la población activa femenina sea a costa de un detrimento de las tasas de fecundidad, el retraso de la maternidad, la explotación de los tiempos de las abuelas y abuelos, del pago de servicios privados para conseguir soluciones de conciliación, del deterioro del poder adquisitivo de las familias, del aumento de las actividades extraescolares de la infancia, etc. (Campillo, 2010, 2015; Fraguera et al., 2020; Roig y Pineda, 2020; Varela y Gradaille, 2021). En este sentido, trabajos como los de Gradaille y Varela (2018) apuntan la urgencia de promover un cambio que genere nuevos modelos de organización social en los que se dé respuesta a los intereses y necesidades personales de la sociedad global. Una transformación que implicará el desarrollo de políticas de tiempo integral, el compromiso de los agentes públicos y privados con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población consiguiendo armonizar los diferentes planos vitales, sin olvidarnos de los derechos de la infancia. En definitiva, un concepto de conciliación mucho más ambicioso que el manejado hasta el momento por la legislación.

En los últimos años, la preocupación por la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional también se ha traducido en el estudio y análisis de este concepto, desde diversas disciplinas de las ciencias sociales, como pueden ser la sociología, la economía, la política, la pedagogía, etc. Según la óptica de cada ciencia, la conciliación puede relacionarse con unos aspectos o con otros, pero –en la mayor parte de casos– desde una perspectiva próxima a la realidad social, este concepto estará vinculado con los derechos de cada persona sobre el uso de los tiempos, respondiendo con las

obligaciones que implican desarrollarse profesionalmente en un puesto de trabajo y compatibilizarlo con los tiempos asociados a la vida cotidiana y a los cuidados, ya sean personales o familiares.

El difícil equilibrio entre los tiempos de estas tres esferas vitales (personal, familiar y profesional) supone, necesariamente, la colaboración y participación de todos los agentes sociales (familias, trabajadores, empresas, administraciones públicas, centros educativos, comunidad escolar, organizaciones o colectivos sociales, sindicatos, etc.). Es decir, un enfoque integral de la conciliación que necesariamente exige mencionar el concepto de corresponsabilidad, o lo que viene a significar la asunción equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades asociadas al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados (Naldini y Saraceno, 2022); así como la implicación en la gestión efectiva de los tiempos de la realidad personal, familiar y profesional de todos los agentes sociales (Instituto de la Mujer, 2011).

Las propuestas que resultan más exitosas desde el sector empresarial son aquellas que ponen al empleado y sus necesidades en el centro, apoyándose en pilares como el bienestar y la salud, el clima organizacional favorable y la posibilidad de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional (Cortés y Orejuela, 2021). Entre estas, la flexibilización de horarios se erige como la medida estrella: una opción que permite que las condiciones laborales se adapten a la vida personal y a las obligaciones familiares de los trabajadores, sin renuncias en ninguno de los ámbitos (Rodríguez, 2021). Esta flexibilidad se ha convertido en un factor primordial (Gornick y Heron, 2006), hasta el punto de que influye directamente en la toma de decisiones a la hora de optar por un puesto laboral o permanecer en una determinada compañía. De hecho, un alto porcentaje de empresas en nuestro país han introducido una política de trabajo flexible o prevén hacerlo, tal como demuestran los datos del *Flexímetro 2019*, que se elabora con la información de más de 900 empresas y las aportaciones de cerca de mil profesionales empleados. En este informe se recoge que el 60% de las empresas han implantado políticas de flexibilidad horaria (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019).

En definitiva, el reto de la conciliación supondrá un mayor compromiso de gasto público en servicios adecuados de atención a la infancia y a la dependencia (Albertini y Segata, 2017), así como el incremento de oferta por parte del mercado laboral de recursos y espacios que posibiliten la conjugación de las responsabilidades laborales y familiares (Davila y Troncoso, 2022). Una mayor corresponsabilidad social, basada en los principios de igualdad y equidad social, que facilite el bienestar

y calidad de vida de todos los miembros del núcleo familiar (Campillo, 2010; Rodríguez, 2021; Varela y Gradaille, 2021); lo que Riera (2020) identifica como la construcción de una auténtica red de corresponsabilidad socioeducativa que promueva y facilite una inclusión educativa y social.

En la línea de lo expuesto, en este trabajo se realiza una aproximación a una serie de propuestas que se destacan, a modo de buenas prácticas en educación y conciliación en aras de la equidad social, con el propósito de comprenderlas en profundidad y aportar información valiosa sobre iniciativas que pueden ser referentes para otros contextos. Entendiendo que se hace referencia a experiencias, medidas, actuaciones o herramientas de carácter innovador que se impulsan desde la Administración Local, la empresa o el colectivo social y comunitario, demostrando ser eficaces en la consecución del objetivo de favorecer la conciliación. *“Una buena práctica no alude a acciones perfectas, sin fallos, sino a iniciativas que cumplen una serie de requisitos que las convierte en experiencias valiosas por su capacidad de orientar el presente y el futuro”* (Gradaille y Caballo, 2016, p. 77). Entre los indicadores que debe caracterizar una buena práctica estarán la *innovación*, mejorando el servicio prestado hasta el momento actual; la *eficacia*, con un impacto positivo para la comunidad a la que va destinada; la *transferibilidad*, o la posibilidad de que esa acción sea replicable en otro lugar; la *transversalidad*, o integración de diferentes áreas para tener una visión en conjunto y un enfoque globalizador; la *implicación del trabajo en red*, que supone una diversidad de agentes aportando una visión más amplia de la práctica dotándola de calidad, y la *capacidad de transformación*, que promueve que las iniciativas se orienten para lograr cohesión social y el máximo bienestar (Gradaille y Caballo, 2016). Criterios que cumplen, a nuestro entender, los ejemplos de los que se da cuenta a continuación.

1. Metodología del estudio

En el marco del proyecto I+D+i “Educación y conciliación para la equidad en los tiempos escolares, familiares y sociales de la infancia” (RTI2018-094764-B-I00) (CON_TIEMPOS), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, del Gobierno de España y Fondos FEDER, se llevó a cabo un estudio de tres casos que fueron elegidos a través de un muestreo intencional (Tójar, 2006) con base en los criterios de identificación de buenas prácticas establecidos en el marco teórico previo. Se delimitó el alcance del estudio a la Comarca de Santiago de Compostela por

cuestiones de accesibilidad y por asegurar como punto de partida un contexto geográfico similar. Se seleccionaron casos de distintos ámbitos para así contar con representación de buenas prácticas en la Administración local, el tejido empresarial y el movimiento asociativo (Tabla 1); sin pretensión de contar con una muestra amplia ni de realizar un estudio extensivo, sino con el afán de analizar –de forma comprensiva– un pequeño número de prácticas que constituyen buenos referentes en el ámbito de la conciliación.

Por una parte, se realizó una revisión documental sobre medidas y programas de conciliación familiar a partir de la información disponible en las páginas web de estas entidades. Posteriormente, se contactó con las personas responsables de los programas de conciliación para la realización de entrevistas semiestructuradas. Las personas entrevistadas fueron informadas de los objetivos y condiciones del estudio, otorgando su libre consentimiento para participar en esta investigación. Se garantizó su anonimato y el uso exclusivo de sus respuestas para este estudio. Se realizaron tres entrevistas (una por cada entidad) que tuvieron lugar durante el mes de octubre de 2022. Fueron varios los ejes temáticos abordados en la entrevista: mayores fortalezas y debilidades de las medidas, programas o servicios ofertados, así como los aspectos que convendría mejorar; valoración personal del conjunto de

medidas y servicios ofertados; percepción sobre la valoración de estos servicios por parte de sus usuarios/as; medidas o programas más exitosos, y las razones a las que se debe; medidas o programas menos exitosos, y los posibles motivos; impacto social (en las familias, en el territorio...) e impacto interno que tienen estos servicios o programas; y propuestas a corto/medio/largo plazo para mejorar las medidas o servicios ofertados. Además, se daba la posibilidad de poder añadir otras cuestiones que se considerasen de interés para el estudio. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas de forma íntegra y literal. Para su análisis se siguió un procedimiento de categorización mixto, de tipo inductivo-deductivo, a partir de un criterio temático (Tójar, 2006). Se tuvieron en cuenta las categorías derivadas del guion de la entrevista (servicios ofrecidos, fortalezas, debilidades, impacto social, etc.) y otras que emergieron a medida que se examinaban los datos (como premios y reconocimientos recibidos). El análisis de la información recogida de las webs y de las entrevistas permitió una comprensión profunda de las prácticas que realizan estas entidades en materia de conciliación. Para finalizar el proceso de análisis, se hizo una comprobación con las personas entrevistadas, dándoles la posibilidad de participar y debatir sobre la información obtenida, lo que también sirvió para validar los resultados hallados.

Tabla 1. Información básica sobre los casos estudiados

Entidad promotora	Ayuntamiento de Ames	Tecalis	ARCOsTilos
Tipo de entidad	Administración local	Empresa (tecnológica)	Asociación
Medidas y programas desarrollados	<ul style="list-style-type: none"> – Buenos días, cole – Servicio de comedor – Tardes divertidas – Programas lúdicos – Escuela de Verano 	<ul style="list-style-type: none"> – Absoluta flexibilidad en hora de entrada y salida – Jornada flexible (cuatro días laborables) – Trabajo en remoto – Permisos especiales – Días no laborables en fechas familiares – Actividades <i>team building</i> – Seguro médico – “Responsable de la felicidad” 	<ul style="list-style-type: none"> – Aulas de conciliación familiar (aulas de juego) – Campamentos urbanos
Personas destinatarias	Alumnado de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria (dependiendo del programa)	Trabajadores/as de la empresa y sus familias (dependiendo de la medida o programa)	Niños/as de 3 a 15 años (dependiendo del programa)
Contacto	Concejalía de Educación y Agenda Urbana. Praza do Concello, 2, 15220 Bertamiráns (Ames), A Coruña	Tecalis Galicia. Rúa Oliveira, 96B Parque Empresarial Novo 15895 Milladoiro (Ames), A Coruña	Asociación Recreativa e Cultural Os Tilos. Rúa do Ameneiro, 8, 15894 Teo, A Coruña
Página web	https://conciliames.gal/	https://www.tecalis.com/es	http://www.arcostilos.org/

2. Pensando en la infancia y en la familia desde la administración local: el Ayuntamiento de Ames

El Ayuntamiento de Ames (A Coruña) –con una población de 32095 habitantes (IGE, 2022)– ofrece una amplia oferta educativa y de ocio para la infancia, y tiene como objetivo contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar de los vecinos y vecinas, durante el curso escolar y en los períodos vacacionales del alumnado; siendo uno de los puntos fuertes de la oferta de servicios promovida por la Concejalía de Educación y Agenda Urbana. Desde el año 2005, la conciliación se ha convertido en un factor estratégico para el crecimiento poblacional, constituyendo un polo de atracción para aquella población en edad de formar una familia. Para lograr este fin, se destina una partida importante del presupuesto municipal (próximo al 20%), además de generar empleo. Un proyecto que se identifica por su dinamismo demográfico –avalado por un crecimiento exponencial en los últimos años–, económico y laboral. Además, destaca la propuesta pedagógica, orientada a favorecer una formación integral y el pleno desarrollo de la personalidad de los niños y niñas; una transversalidad que la singulariza como una buena práctica.

Durante el curso escolar, se cuenta –de lunes a viernes, excepto festivos– con los siguientes servicios (Ayuntamiento de Ames, 2019a):

“*Buenos días, cole*”: dirigido al alumnado de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria de los centros públicos del Ayuntamiento de Ames; un servicio que se oferta de 7:30 a 9:00 o 9:30 horas, según la hora de comienzo de la jornada escolar en cada caso, y que podrá incluir desayuno, a petición de las familias. Se proponen juegos y actividades variadas, que rotan mensualmente para evitar que aquellos niños/as que asisten un día fijo de la semana repitan la misma actividad. Unas propuestas que abarcan desde el juego por rincones (juegos de mesa, cuentos y revistas infantiles, manualidades, películas y dibujos, etc.), a actividades temáticas (relacionadas con la educación para la salud o educación emocional), al trabajo basado en proyectos (de radio, prensa y televisión en el curso 2022-2023) y momentos de juego libre.

“*Servicio de comedor*”: un servicio destinado al alumnado de educación infantil y primaria que se oferta en horario de 14:00 o 14:20 a 16:30 o 16:50 según la finalización de la jornada escolar. Es un modelo de comedor gestionado por el ayuntamiento, que cuenta con una cocina central, personal de servicio y una red de repartidores/as, que distribuyen comidas preparadas con productos locales, para –en línea con la Agenda 2030 del

Desarrollo Sostenible– reducir la huella de CO₂, garantizar menús saludables y equilibrados, eliminar plásticos y aprovechar residuos orgánicos para compostaje. Unas acciones que convergen con los principios de sostenibilidad y eficiencia que caracteriza a una buena práctica. En los centros con mayor número de alumnado, y atendiendo a la capacidad de las instalaciones existentes, pueden establecerse dos turnos de comida; de tal forma, que a continuación podrán realizar las actividades propuestas, que variarán atendiendo a la programación de cada mes (valores, educación vial, educación para el consumo, educación ambiental, TICs, cultura gallega, igualdad de género, emociones, etc.) y juegos (deportivos, de expresión artística, etc.). Todo ello entretendido por un hilo conductor que proporciona coherencia al amplio abanico de actividades programadas y que, en el curso académico 2022-2023, la propuesta lleva por título “Viaje a través de los cuentos”.

“*Tardes divertidas*”: es un servicio para el alumnado del 2.º ciclo de educación infantil y primaria, que se desarrolla entre las 16:50 y las 21:00 horas, en el que se incluye un servicio de merienda, del que se encargan los propios monitores/as del centro. Cuenta con una propuesta lúdico-educativa que contempla actividades de diversa índole (psicomotricidad, STEAM, yoga y mindfulness) e incluso la realización de algún proyecto (“Sementando valores”, en el curso 2022-2023). Una vez al mes se desarrollan iniciativas que rompen con la dinámica habitual: invitaciones de grupos o entidades locales, excursiones, actividades intercentros, etc.

El servicio “*Tardes divertidas*” es independiente de las actividades extraescolares promovidas y gestionadas por la Asociación de Madres y Padres del alumnado (AMPA); entre las que se encuentran baile moderno, *funny english*, multi-deporte, ajedrez, cocina divertida y atletismo. El equipo de monitores/as –uno por cada 15 niños/as y uno por cada alumno/a con necesidades educativas especiales–, tanto de esta actividad como de las extraescolares, se coordina para el traslado de los niños/as a las actividades en las que están inscritos/as.

Las familias pueden inscribirse en estos servicios de forma fija –ya sea todos los días escolares o días concretos– u ocasional, debiendo avisar con antelación. En todo caso, como máximo podrán usarse dos servicios, por ejemplo, si el alumno/a asiste a “*Buenos días, Cole*”, puede estar en el “*Servicio de Comedor*”, pero no quedarse en las “*Tardes divertidas*”. La cuota de estos servicios varía en función de la renta familiar, contemplando bonificaciones para aquellas familias de especial consideración (numerosas o monoparentales, con personas dependientes a cargo, por emergencia social, etc.).

Durante el período vacacional escolar –en horario de lunes a viernes de 7:30 a 16:00 horas, excepto festivos– se ofrecen los denominados “Programas lúdicos” (Ayuntamiento de Ames, 2019b): “Navidad lúdica”, “Carnaval lúdico”, “Primavera lúdica”, “Junio lúdico” y “Septiembre lúdico”. Su duración viene determinada por el período no lectivo correspondiente, y comenzando por el servicio de “Buenos días” (7:30-9:00 h), prosigue el desarrollo de las actividades programadas (9:00-14:00 h), a continuación, la comida (14:00-15:15 h) y finaliza con la recogida de los niños/as (15:15-16:00 h). En el caso de no necesitar el servicio de comedor, la familia debe recoger al niño/a entre las 14:00 y las 14:30 horas.

Desde el 1 de julio al 31 de agosto se pone en marcha la “Escuela de Verano” (Ayuntamiento de Ames, 2019c), de lunes a viernes –salvo festivos– de 7:30 a 16:00 horas, con una distribución horaria que abarca los servicios habituales ofertados en los “Programas lúdicos”. Se inicia con “Buenos días” (7:30-9:00 h), pudiendo escoger entre la modalidad con desayuno o sin desayuno. De 9:00 a 14:30 se desarrollan las actividades educativas y

de ocio propias del servicio; y el tramo comprendido entre las 14:30 y las 16:00 se destina al tiempo de comida y de juego libre; pudiendo escoger las familias la opción que más se adecúe a sus necesidades. Durante estos dos meses estivales, el servicio de comedor es gestionado por una empresa de *catering*.

La “Escuela de Verano” está dirigida a la infancia de Ames que está matriculada en 2.º ciclo de educación infantil y primaria, alrededor de 400 menores. Es un servicio que se ofrece en las localidades de Milladoiro y Bertamiráns. En el verano del año 2022, las actividades propuestas se centraron en el conocimiento del entorno natural y humano más cercano de los niños/as (Figura 1): por una parte, en la sensibilización con la biodiversidad existente en su zona, desde un punto de vista ambiental y de equilibrio ecológico; y, por otra, en la valoración del patrimonio arqueológico del municipio. Las familias pueden escoger los períodos de tiempo en los que necesitan este servicio: por quincena/s, por mes, o durante los dos meses que dura la Escuela de Verano.



Figura 1. Actividad de botánica realizada en la Escuela de Verano.
Fuente: <https://www.concellodeames.gal>. Reproducida con autorización.

Aunque de entrada no se presentan como medidas de conciliación, también cabe aludir a la gran oferta de “Campamentos de verano” que ofrece el Ayuntamiento de Ames para alumnado de etapas de educación infantil, primaria y secundaria. En el año 2022, se contabilizaron un total de once propuestas en las que participaron 460 niñas, niños y jóvenes. Por un lado, hay campamentos que posibilitan la estancia nocturna, cuya duración –desde los tres a los siete días– es variable dependiendo

de las edades de los participantes, y se trasladan por distintos puntos geográficos de Galicia (Figura 2). Por otro lado, se desarrolla un campamento urbano promovido por el Aula de Naturaleza del ayuntamiento (Concejalía de Transición Ecológica y Medio Ambiente) que tiene lugar durante todo el mes de julio –de lunes a viernes en horario de 10:00 a 18:00 h– (Figura 3), aunque cada usuario/a sólo podrá participar en una de las quincenas de dicho mes.



Figura 2. Campamento de Verano en una Granja-Escuela.
Fuente: <https://www.concellodeames.gal>. Reproducida con autorización.



Figura 3. Ruta Lens-Oca-Tapia realizada en el Campamento urbano del Aula de Naturaleza.
Fuente: <https://www.concellodeames.gal>.
Reproducida con autorización.

Este conjunto de medidas, programas y/o iniciativas están orientadas a favorecer la conciliación, y se sustentan en un importante trabajo de detección de necesidades, planificación de servicios y aplicación final de cuestionarios para conocer la satisfacción de las familias, de acuerdo con la dimensión evaluativa que debe contemplar una buena práctica. Todo ello con la pretensión de mejorar la calidad de los procesos que se llevan a cabo con los grupos y las comunidades.

Los programas de ConciliAmes son replicables y transferibles a otros contextos, ya que varios municipios de España han mostrado interés por los servicios e iniciativas de conciliación impulsados por este ayuntamiento, de tal modo que se pueda implementar un proyecto similar en sus respectivas comunidades. Muestra de ello es la concesión –en el año 2018– del Premio Progreso de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias en la categoría de educación para ayuntamientos de más de 20000 habitantes.

3. Oportunidades de conciliación desde la empresa: el plan de conciliación de Tecalis

Fundada en el 2010, Tecalis lleva –desde entonces– ofreciendo soluciones digitales a todo tipo de empresas: del sector financiero, bancario, inversor, seguros, telecomunicaciones, educativo y sanitario. Sus productos digitales abarcan, entre otros, la verificación de identidad, autenticación con biometría, firma y comunicación electrónicas, controles de prevención del fraude y gestión del riesgo digital. Su modelo empresarial concede gran importancia al bienestar corporativo y a la conciliación de la vida personal y laboral de toda su plantilla. Atendiendo a estos aspectos, se ha triplicado la productividad y el rendimiento de la empresa.

Su modelo de conciliación, siguiendo un criterio de innovación, se caracteriza por extenderse al conjunto de personas trabajadoras de la compañía, no solo a padres y madres de familia; ya que cada persona puede elegir su horario de trabajo en función de sus circunstancias personales, decidiendo cómo, cuándo y dónde quiere trabajar, gestionan autónomamente sus tiempos y

disponen de absoluta flexibilidad a la hora de fijar la hora de entrada y de salida. El único requisito que se exige es cumplir con el cómputo semanal de 40 horas en invierno y 35 en épocas estivales. También existe la flexibilidad de poder organizar la jornada en cuatro días laborables, siendo más fácil de ejecutar en épocas estivales, sin que esto implique ninguna reducción salarial, ya que las horas trabajadas serían las mismas, pero organizadas de otro modo. Esta medida de jornada flexible no podrá llevarse a cabo si no se respetan las normas relacionadas con la salud y el descanso de los empleados, puesto que entre el final de una jornada laboral y el inicio de la siguiente deben de transcurrir un mínimo de 12 horas. La premisa básica de Tecalis, asentada en una cultura de confianza plena en sus trabajadores/as, es que la compañía se adapte a las personas, y no las personas a la compañía; razón por la que las medidas de conciliación se crean para dar respuesta a las necesidades de sus empleados/as, considerando también los resultados del sistema de evaluación cuantitativa y cualitativa que aplica la propia empresa.

Otro factor a tener en cuenta, y que contribuye favorablemente a su modelo de conciliación, es la forma de trabajo imperante en su cotidianidad: en equipo, con una estructura horizontal y con el apoyo de las tecnologías. Esto es, al ser un trabajo colaborativo, si a un empleado le surge cualquier problema personal y/o familiar que impida su asistencia al puesto laboral, la situación es fácilmente subsanable por otro compañero.

Además, Tecalis se propuso reforzar la sensación de los trabajadores/as respecto a la ayuda para conciliar que reciben de la empresa. Así, más allá de las medidas de organización del tiempo de trabajo, se ofrece la posibilidad de trabajar 100% en remoto, 100% en la oficina o a través de un sistema híbrido que combina ambas modalidades (tras la crisis de la COVID, el 100% del personal de esta empresa ha optado por la modalidad del teletrabajo). Se contemplan permisos especiales para el cuidado de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad, disponiendo de una bolsa de horas: la compañía regala horas para atender las diferentes circunstancias personales. También, en el caso de las horas trabajadas de más, se computan por vacaciones o por horas trabajadas, algo que permite hacer efectiva la jornada flexible explicada con anterioridad. Otra de las medidas implantadas alude a los días laborables en fechas familiares relevantes, que pasan a ser no laborables para favorecer la conciliación y los encuentros familiares.

En la última versión de su *Plan Concilia* se han incrementado las actividades *Team Building* o de construcción de equipos, debido especialmente a

que en la actualidad toda la plantilla está trabajando en remoto. Esta circunstancia ha obligado a una programación casi semanal (tanto *online* como *offline*) de las iniciativas, en las que se cuenta con la implicación de los familiares del personal, por ejemplo, en la realización de visitas, actividades de ocio o celebraciones como las de carnaval.

Desde un punto de vista empresarial, Tecalis cuida los diferentes pilares del bienestar corporativo: la salud –tanto física como psicológica– de los empleados/as, la actividad física y la nutrición saludable; además de ofrecer un seguro médico muy completo para la totalidad de los trabajadores/as, ya sea para resolver cuestiones de salud tanto profesionales como personales. Merece la pena destacar que en la empresa existe la figura de “responsable de la felicidad” (una psicóloga), que trabaja –coordinadamente con otros departamentos– en el área de *people and talent* y se encarga de la gestión del bienestar de los trabajadores/as en todos los planos.

Las políticas de bienestar corporativo de Tecalis traspasan los muros de la empresa y se traducen en numerosas acciones comunitarias, por ejemplo: los kilómetros realizados por sus empleados/as en las bicicletas estáticas se computan y se convierten en kilos de alimentos no perecederos para el Banco de Alimentos. Se cumple con el criterio de implicación del trabajo en red, ya que sus proyectos crean colaboraciones entre distintos agentes y estructuras, como sucede entre Tecalis y el Ayuntamiento de Ames, generando una relación simbiótica de la que se benefician ambas partes. En este sentido, dentro del compromiso social que desarrolla la empresa, destacan sus colaboraciones con colegios e institutos de la zona en el fomento de las carreras STEM, incluso cediendo software a centros educativos en tiempos de pandemia de la COVID-19.

Al margen de estos hitos, Tecalis ha sido reconocida con numerosos premios, tanto a nivel autonómico como nacional, entre los que destacan: el Premio RSE Galicia 2019, otorgado por la Xunta de Galicia, que pone en valor la gestión basada en la responsabilidad social empresarial y las prácticas de conciliación, junto con otros criterios (laboral-económico, ambiental y de acción social); el Premio GEMCAT (Generación de Empleo de Calidad Transfronterizo) a la mejor iniciativa gallega en materia de conciliación laboral, entregado en Portugal a las mejores prácticas empresariales de conciliación laboral y fomento del empleo de calidad en la Euroregión Norte España-Portugal; y un accésit en los Premios Supercuidadores 2020 por su ejemplar programa *Contigo también en remoto*, orientado al cuidado y apoyo de la plantilla

de la compañía durante las circunstancias excepcionales provocadas por la COVID-19.

Por último, hay que destacar que todas estas medidas se implementan atendiendo al grado de satisfacción de sus empleados/as –que es muy alto, según la responsable entrevistada– y también porque redundan en una clara mejoría en el rendimiento y la productividad; un aspecto fundamental al tratarse de una empresa.

4. Conciliando desde el asociacionismo: Asociación Recreativa y Cultural Os Tilos

La Asociación Recreativa y Cultural Os Tilos, es una entidad sin ánimo de lucro situada en el Ayuntamiento de Teo, que se crea en el año 1992 con el objetivo de promover la animación sociocultural y la intervención sociocomunitaria, ofertando diversas actividades y proyectos socioeducativos para mayores de 3 años.

Desde su creación, la asociación intentó ofrecer un espacio y un proyecto que se identificase con la ciudadanía. Su mayor apuesta es la de facilitar una conciliación familiar, laboral y personal; tratando de fomentar la igualdad de oportunidades y de género, dinamizando la vida sociocomunitaria a través de las actividades culturales y lúdicas, además de crear un lugar de encuentro para las relaciones sociales entre iguales e intergeneracionales.

La asociación Os Tilos responde a las necesidades de los diferentes colectivos, aunque se orienta principalmente a la infancia, la juventud y las personas mayores; tratando, en todo momento, de adaptarse a las demandas que surgen y –de algún modo– cubrir las necesidades detectadas en su entorno.

En este sentido, con el fin de dar respuesta a las demandas de las familias, se crearon los proyectos de conciliación “Aulas de conciliación familiar-Aulas de juego” y los “Campamentos Urbanos”, que cuentan con objetivos comunes. Por un lado, constituyen una opción de conciliación familiar, personal y laboral durante los periodos no lectivos, las tardes y las vacaciones escolares; por otro, se convierten en un espacio lúdico-educativo para la infancia, tratando de educar a través de actividades de educación no reglada, de ocio y tiempo libre, que favorezcan las destrezas y las actitudes de los/as participantes, mediante la diversión con actividades lúdico-educativas y el fomento de juegos cooperativos, de creatividad y de actividades físico-deportivas.

Las “Aulas de conciliación familiar-Aulas de juego” es un proyecto que se realiza de lunes a viernes en horario de 16:00 a 20:30, que además ofrece una ampliación horaria desde las 15:00

para las familias que necesiten conciliar. Estas aulas “se toman un descanso” en los meses de julio y agosto, al no existir suficiente demanda para cubrir los gastos que genera su implementación. El incremento de la participación y la necesidad de adaptar las actividades a cada grupo de edad conlleva que –con el paso de los años– se haya incrementado la oferta de un aula a tres. Hoy en día están en funcionamiento “O Mundo de XEA”, destinado para pequeños y pequeñas de 3 a 5 años (Figura 4); el “Planeta Sólit”, para niñas y niños de 6 a 8 años; y el “Club de Piratas”, para los que tienen entre 9 y 12 años.

En estas aulas de conciliación están inscritos –en el curso 2022-2023– un total de 53 niños/as, aunque la participación cambia en función del día y de las necesidades de las familias.

Los “campamentos urbanos” se llevan a cabo durante los periodos de vacaciones escolares y, al igual que las aulas de conciliación, han ido cambiando en función de la demanda de las familias y del volumen de participación. El campamento de verano es el más longevo, puesto que –en el año 2022– celebró su 20ª edición. Los campamentos que se realizan a lo largo del curso escolar dan respuesta a las demandas familiares, que precisan de un lugar donde sus hijas e hijos puedan disfrutar de las vacaciones mientras sus progenitores/as ejercen sus obligaciones laborales.

El horario de apertura de estos campamentos urbanos se sitúa entre las 7:30 hasta las 15:30 horas, y contempla dos ampliaciones horarias hasta las 16:30 o 17:30, salvo en el mes de agosto que no existe demanda hasta las 17:30 horas. La franja horaria de mayor participación es la propia de las actividades del campamento de 9:30 a 14:30 horas. En términos de impacto, cabe destacar que el campamento del verano contó con 273 inscripciones en el año 2022.

El perfil de la infancia que participa en los proyectos de conciliación es el siguiente: entre los 3 y los 12 años se implican en las aulas de conciliación, y hasta los 15 años en los campamentos urbanos. Las familias que necesitan de estos recursos son –en su mayoría– del Ayuntamiento de Teo y de los municipios colindantes, contando con algún/alguna participante que –aún siendo de otros lugares– pasa las vacaciones de verano en casa de familiares. En las aulas de conciliación también participan –durante el curso escolar– familias que han sido derivadas de los servicios sociales del Ayuntamiento de Teo, mientras que en el período de vacaciones es el propio ayuntamiento el que ofrece este recurso.

En general, en los proyectos de conciliación participan menores con diferentes capacidades, nivel cultural, social y económico, lo que hace que



Figura 4. Aula de conciliación familiar “O mundo de Xea” (de 3 a 5 años).
Fuente: <http://asociacion.arcostilos.org>. Reproducida con autorización.

la Asociación Os Tilos –como entidad y equipo–trabaja en un contexto social amplio y tenga en cuenta las distintas realidades que vive cada menor, con el fin de crear las mismas oportunidades de juego y aprendizaje.

La propia entidad valora de forma positiva las medidas y servicios ofertados, considerando su nivel de infraestructuras y el personal con el que cuenta. Indican que la participación creció de forma considerable por la confianza que los ciudadanos depositan en su labor; de ahí que entiendan que su quehacer diario comporta un impacto muy positivo en el territorio, ya que muchas familias lo identifican como un servicio educativo que facilita la conciliación mientras desempeñan su labor profesional o dedican su tiempo a otras actividades. En este sentido, cumple con el criterio de transversalidad de una buena práctica, puesto que no solo se oferta un servicio de conciliación, sino que se ofrecen actividades de gran valor educativo (promoción de la convivencia, participación solidaria, actividad física, sensibilización medioambiental...). También merece la pena destacar la generación de empleo derivada de la implementación de estos proyectos, ya que se realizan contrataciones en períodos en los que tienen lugar los campamentos.

Desde la entidad identifican como principales fortalezas el amplio horario de los servicios y programas, así como la atención personalizada; señalando como debilidades la escasez de ayudas y subvenciones que perciben, lo que dificulta

su labor. En este sentido existe el riesgo real de que determinadas familias puedan quedar fuera de estos recursos por el encarecimiento de los proyectos.

Finalmente, esta asociación no solo está pendiente de las necesidades de las familias, sino también de los cambios que acontecen en la sociedad, y que les afectan directamente, como puede ser la modificación de los horarios laborales.

5. Discusión y conclusiones

El estudio de los tres casos ha permitido identificar iniciativas que allanan el terreno hacia la conciliación de los tiempos personales, familiares y laborales. Desde distintos ámbitos de actuación, como la administración local –Ayuntamiento de Ames–, el tejido empresarial –Tecalís– y el movimiento asociativo –Asociación Recreativa y Cultural Os Tilos–, se suman esfuerzos por contribuir a la organización de los tiempos cotidianos. Con todo, una de las limitaciones del estudio puede concretarse en el número de casos analizados, que podría –en futuras investigaciones– ampliarse; además, también sería deseable extender el estudio a otros ámbitos de acción-intervención y contar con la voz de la infancia y las familias, con el fin de poder indagar –desde una perspectiva más integral– otras propuestas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las experiencias aquí presentadas cumplen los criterios de buenas prácticas y están

encaminadas a favorecer la conciliación personal, familiar y laboral; puesto que las estrategias para conciliar estas esferas no sólo han de provenir de los recursos y/o servicios de los que disponga cada unidad familiar, ya que las entidades públicas y las empresas privadas también tienen responsabilidades al respecto con el fin de garantizar los derechos de las personas. De ahí la necesidad de buscar soluciones desde planteamientos integrales y holísticos, en aras de transformar las políticas públicas, las culturas empresariales, las dinámicas familiares, las estrategias sociales y las necesidades personales (Chinchilla y León, 2007).

Así, de un lado resaltamos una empresa –que siendo socialmente responsable– contribuye al desarrollo de políticas de conciliación, impulsando acciones y/o medidas que permitan ir más allá de lo establecido legalmente (Calderón, 2017) con el fin de facilitar los espacios y tiempos de relación en familia, además de favorecer un clima en el entorno laboral más agradable (Meil et al., 2008). Se trata de estrategias que comportan el desarrollo de una cultura organizativa que implica la asunción de responsabilidades y de concienciación por parte tanto de trabajadores/as como de empresarios/as.

De otro, destacamos la labor de la administración local y de una asociación sin ánimo de lucro en el afán por promover una perspectiva de corresponsabilidad más comunitaria. En ambos proyectos existe una transferencia que comporta beneficios sociales a la ciudadanía; ya que las diferentes iniciativas implementadas evidencian un impacto positivo y tangible tanto en las personas como en los territorios, generando redes y promoviendo colaboraciones entre las diferentes instituciones y entidades. De este modo, se ponen en marcha servicios que contribuyen a mejorar

significativamente la oferta existente para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral; impulsando experiencias socioeducativas que fomentan el compromiso cívico y la acción comunitaria integral. Unas iniciativas que –en el plano comunitario– requieren de la aprobación de planes de conciliación que incluyan diferentes tipos de entidades del entramado asociativo e incluso de las administraciones (Cánovas et al., 2005).

Cabe tener en cuenta que los casos analizados ejemplifican y cumplen criterios de buenas prácticas (Gradaílle y Caballo, 2016), pero no han de ser entendidas como acciones perfectas, puesto que contemplan aspectos que es necesario mejorar, como por ejemplo el menú del comedor de ConciliAmes o el encarecimiento de los proyectos ofertados por la Asociación Recreativa y Cultural Os Tilos. No obstante, sí representan iniciativas valiosas en materia de conciliación con capacidad de salvar los entresijos del presente y orientar actuaciones futuras.

En todo caso, a pesar del incremento de la red de corresponsabilidad y de la oferta de servicios, programas e iniciativas para fomentar la conciliación, lograr una verdadera equidad social requiere promover un cambio actitudinal de la sociedad, con el fin de romper determinadas dinámicas, tal y como se señala en el *Flexímetro 2019* (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019). Este cambio de paradigma comporta una visión diferente en la tríada relativa a la responsabilidad, las obligaciones (laborales, personales y/o familiares) y los tiempos de cuidados; un desafío que requiere de una buena articulación en clave de políticas sociales, laborales y comunitarias, donde la educación está llamada a ser la principal herramienta para promover la transformación social.

Referencias bibliográficas

- Albertini, M. y Segata, C. (2017). La rilevanza del livello municipale delle politiche di conciliazione. Uno studio dell'offerta di servizi pubblici. *Sociologia urbana e rurale*, 114, 56-73.
- Ayuntamiento de Ames. (2019a). Regulamento da rede municipal de comedores escolares, Bos días cole e tardes divertidas do Concello de Ames. *Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña*, número 31, de 13 de febrero de 2019. https://www.concellodeames.gal/sites/default/files/regulamento_bop.pdf
- Ayuntamiento de Ames. (2019b). Regulamento de funcionamento dos programas lúdicos do Concello de Ames. *Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña*, número 86, del 8 de mayo de 2019. https://www.concellodeames.gal/sites/default/files/avisos/adjuntos/2021/10/regulamento_ludicos.pdf
- Ayuntamiento de Ames. (2019c). Regulamento do servizo escola de verán do Concello de Ames. *Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña*, número 86, del 8 de mayo de 2019. <https://www.concellodeames.gal/sites/default/files/aprobacion-definitiva-regulamento-escola-veran.pdf>
- Calderón, M. C. (2017). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Tabularium*, 1(4), 129-150.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.

- Campillo, I. (2015). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*, 5, 207-231.
- Cánovas, A., Aragón, J. y Rocha, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93.
- Chinchilla, N. y León, C. (2007). *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Guía de Buenas prácticas de la Empresa Flexible*. Centro Internacional Trabajo y familia-Universidad de Navarra.
- Cortés, M. C. y Orejuela, J. J. (2021). La conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes emprendedoras del eje cafetero. *Psicoespacios. Revista de la institución universitaria de Envigado*, 15(27), 1-17.
- Davila, M. y Troncoso, C. (2022). Buenas prácticas laborales y compromiso organizacional. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145-150.
- Fraguela, R., Morán de Castro, M. C. y Varela, L. (2020). Entre lo escolar y lo extraescolar: nuevas realidades, viejos desafíos. In J. A. Caride, M. B. Caballo y R. Gradaílle (coords.), *Tiempos, educación y ocio en una sociedad de redes* (pp. 85-101). Octaedro.
- Gornick, J. y Heron, A. (2006). The regulation of working time as work-family reconciliation policy: comparing Europe, Japan and United States. *Journal of Comparative Policy Analysis Research and Practice*, 8(2), 149-166.
- Gradaílle, R. y Caballo, M. B. (2016). Las buenas prácticas como recurso para la acción comunitaria: criterios de identificación y búsqueda. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 19, 75-88. <https://doi.org/10.18172/con.2773>
- Gradaílle, R. y Varela, L. (2018). Recursos comunitarios y medidas de conciliación de las familias del alumnado de Educación Primaria en Galicia. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 69-92. <http://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.03>
- IGE-Instituto Galego de Estatística. (2022). *Padrón municipal de habitantes. Poboación segundo o municipio de residencia, sexo e idades simples*. <https://www.ige.gal/igebdt/selector.jsp?COD=5310&paxina=001&c=0201001002>
- Instituto de la Mujer. (2011). *Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega: 21 experiencias ilustrativas*. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/guia-de-buenas-practicas-para-promover-la-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-profesional-desde-entidades-locales-de-espana-y-noruega-3/>
- Meil, G., García, C., Luque, M. A. y Ayuso, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, 15-33.
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). *VI Guía de buenas prácticas hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/conciliacion/docs/VIguiabuenaspracticas.pdf>
- Naldini, M. y Saraceno, Ch. (2022). Changes in the Italian work-family system and the role of policies in the last forty years. *Stato e Mecato*, 1, 87-115.
- Riera, J. (2020). Infancia, inclusión socieducativa y corresponsabilidad: un reto relacional y en red. In J.A. Caride, M.B. Caballo y R. Gradaílle (coords.), *Tiempos, educación y ocio en una sociedad de redes* (pp. 65-83). Octaedro.
- Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 40-78. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- Roig, R. y Pineda, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(182-189), 593-608. <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>
- Tójar, J. C. (2006). *Investigación cualitativa: comprender y actuar*. La Muralla.
- Varela, L. y Gradaílle, R. (2021). El espejismo de la conciliación: dificultades y estrategias para la organización de los tiempos cotidianos de las familias con hijos/as en Educación Primaria en Galicia. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(89), 1-20. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5105>

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Teijeiro, Y., Vila-Couñago, E. y García, I. (2023). Buenas prácticas en educación y conciliación para la equidad social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 43, 91-103. DOI:10.7179/PSRI_2023.43.06

DIRECCIÓN DE LOS AUTORES

Yésica Teijeiro Bóo. Facultade de Ciencias da Educación. Rúa Prof. Vicente Fráiz Andón, s/n, 15782. Santiago de Compostela. yesica.teijeiro@usc.es

Esther Vila-Couñago. Facultade de Ciencias da Educación. Rúa Prof. Vicente Fráiz Andón, s/n, 15782. Santiago de Compostela. esther.vila@usc.es

Iván García García. Facultade de Ciencias da Educación. Rúa Prof. Vicente Fráiz Andón, s/n, 15782. Santiago de Compostela. ivan.garcia.garcia@usc.es

PERFIL ACADÉMICO

YÉSICA TEIJEIRO BÓO

<https://orcid.org/0000-0003-3957-9796>

Licenciada en Pedagogía y Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidade de Santiago de Compostela (USC), en la que es profesora en la actualidad en el Área de Didáctica y Organización Escolar. Su tesis doctoral se centró en el análisis de experiencias y programas educativos para la infancia en contexto hospitalarios. Es miembro del grupo de investigación en Pedagogía Social y Educación Ambiental (SEPA-*interea*). Su docencia y líneas de investigación giran en torno a la pedagogía hospitalaria, la atención a la diversidad, la escuela inclusiva, la pedagogía social y los tiempos educativos y sociales.

ESTHER VILA-COÑAGO

<https://orcid.org/0000-0001-6407-463X>

Es profesora en el Área de Didáctica y Organización Escolar, en la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidade de Santiago de Compostela (USC). Sus líneas de investigación giran, fundamentalmente, en torno a los métodos mixtos de investigación social, la medición y evaluación educativa. Ha participado en publicaciones y en proyectos de investigación sobre servicios de orientación profesional, calidad de los centros docentes, tiempos escolares y sociales de la infancia, competencia en el lenguaje escrito y competencia digital en estudiantes de educación obligatoria.

IVÁN GARCÍA GARCÍA

<https://orcid.org/0000-0002-9897-1678>

Técnico de Gestión Cultural del Ayuntamiento de Vedra. Su experiencia se centra en la dinamización de proyectos en el sector asociativo, iniciativas en el ámbito de la infancia, juventud, personas mayores... y en general en proyectos de desarrollo local.

Es profesor asociado de la Universidade de Santiago de Compostela (USC) en el Área de Teoría e Historia de la Educación. Además, es docente en cursos de monitorado de tiempo libre, y en otras formaciones relacionadas con la participación y el voluntariado.

Forma parte del grupo de investigación SEPA-*interea* y cuenta con experiencia investigadora, con publicaciones de capítulos y artículos de libros, revistas, actas... a nivel estatal, autonómico y local. Cabe destacar la coordinación del Programa Educativo Ulla Elemental (materiales didácticos...).

