

## Foro de debate

# ¿Guarderías?

FRANCISCA MAJÓ / Psicopedagoga

En situaciones de transición, en momentos de debilidad, de cambio o crisis surgen en la sociedad una serie de iniciativas, propuestas o soluciones nuevas imprevistas, que nadie imaginaba que pudieran producirse en otros momentos de la historia. Y surgen con el fin de satisfacer demandas o necesidades reales. Estas propuestas invaden actualmente los espacios y se presentan también para acallar sentimientos y quejas de muchas familias preocupadas por el cuidado y educación de los niños y niñas más pequeños, dada la carencia de servicios públicos para la Primera Infancia.

Lo realmente cierto en esta situación es que la Educación Infantil está en crisis; una crisis que se ha ido gestando desde los poderes públicos que, en las dos últimas leyes de Educación, ignoran las exigencias de la educación de los pequeños y, con mil excusas y defensas, no la sitúan en el sistema educativo, con la identidad y singularidad que, por derecho, le corresponde.

### Las dos últimas leyes de Educación ignoran las exigencias de la educación de los pequeños

Es, sobre todo, una crisis de principios, de valores; una crisis ideológica, porque ignora la importancia de las primeras edades como condicionantes y determinantes del posterior desarrollo adulto. La educación de los niños menores de 3 años está excluida en la práctica

de la legislación educativa; se ha transferido, sin un marco común para todo el Estado, a administraciones no educativas de las comunidades autónomas; se escatiman y se reducen las inversiones y los recursos económicos; se sigue sobrevalorando una atención asistencial a la vez que se ignoran las necesidades educativas de los niños; y como decisión política de última hora: se rebajan las exigencias de formación académica de los profesionales que atienden la etapa de 0-3 años. En estas edades precisamente en las que la comunicación y la educación de los pequeños requieren una exquisita formación científica y técnica, y una gran sensibilidad personal. La consecuencia lógica de este deterioro es la carencia de los servicios públicos necesarios que garanticen una educación de calidad para todas las niñas y niños, y la ausencia también de otros servicios educativos que respondan a las nuevas necesidades de las familias de hoy.

Y en esta realidad de insatisfacción, de vacío y de desconcierto, aparece la iniciativa y la propiedad privada. Y surge, no con voluntad de servicio, de apoyo o complemento a las limitaciones que el sistema público presenta, sino que aprovecha la situación de caos, con ofertas que distan mucho de los parámetros de calidad que la educación de los pequeños requiere.

Nuevamente se ponen en marcha guarderías en las empresas; el concepto de “guarda de niños mientras la madre trabaja”, iniciado con la Revolución Industrial y bien superado por las corrientes psicopedagógicas de atención a la infancia, se vuelve a ofertar ahora como gran novedad; y el discurso que lo sustenta apela a la comodidad práctica de los padres, en vez de considerar las necesidades reales de los niños, el valor de la cercanía, del barrio, como elementos

significativos de comunicación e inserción social en el entorno en el que viven los pequeños. Entre un personal con poca o nula formación, y la falta de un proyecto y trayectoria educativa, estos centros están siendo simplemente centros de “guarda” en los que, más mal que bien, se atienden, sin más, las necesidades básicas de comida, higiene y sueño de los pequeños, excluyendo a los padres en esta manera de hacer.

### La consecuencia lógica del deterioro es la carencia de los servicios públicos necesarios para una educación de calidad

Lo grave del momento es que este tipo de guarderías, ubicadas en lugares de trabajo, se crean no solo en empresas privadas, sino que están proliferando también en recintos de las administraciones públicas para los hijos de sus empleados; y las ofrecen a unos precios significativamente más bajos que el coste real del servicio y de la cuota establecida en las Escuelas Infantiles públicas. Es decir, que las administraciones favorecen todavía más el privilegio de unos pocos, sus empleados, en detrimento de un servicio público abierto a todos los ciudadanos, sin ningún tipo de distinción; es, en definitiva, una mala administración de los recursos públicos, que son de todos y para todos.

Huelga decir que esta situación, además de proporcionar un mal servicio a los niños y a sus familias, está generando un negocio poco ético fomentado por las propias administraciones; se acrecienta con el llamado cheque-bebé,

los tickets-guardería y otros recursos públicos que también están recibiendo por el servicio. Y esto fomenta la iniciativa privada, el intrusismo profesional, la creación de colectivos que, sin ninguna preparación ni escrúpulos, procura beneficiarse de los niños, negándoles lo que, por derecho, les pertenece, y es una educación de calidad.

Abundando en esta línea de oportunismo y de negocio sin límite, cabe añadir que para gestionar centros de titularidad pública y gestión privada que, por cierto, proliferan enormemente en estos últimos años, se presentan a los concursos públicos empresas multinacionales, de construcción y de otros mercados ajenos a la educación, sin ninguna trayectoria en materia educativa que, rescatando a estudiantes, a personal no cualificado, amas de casa como plantilla, todos muy mal pagados, concurren a los concursos públicos y, dada su “grandeza” y omnipotencia, a costa de la explotación de los trabajadores, los están ganando. Esto hace desaparecer en la práctica el modelo cooperativista, de solidaridad, de maestros agrupados en torno a un proyecto educativo, cuyos equipos, desde hace años, vienen desarrollando una interesante acción educativa en las Escuelas Infantiles. Como esto está siendo ya una amplia y triste realidad, es necesario recoger y analizar la insatisfacción de las familias, conscientes de que se está utilizando a sus hijos, y denunciarlo abiertamente. Es importante apelar una vez más a la responsabilidad de las administraciones para garantizar unos centros educativos de calidad para los pequeños. Mientras esto suceda nos tendremos que acoger al dicho popular: “Guarderías así no, gracias”, porque son un engaño y un negocio para algunos.

## El liderazgo femenino en las organizaciones educativas

MARIO MARTÍN BRIS /  
Universidad de Alcalá

Por qué habiendo mayoría de maestras y profesoras en muchos centros sigue siendo más frecuente que los cargos directivos estén ocupados por hombres? ¿Sería de otra forma la organización y el funcionamiento de los centros educativos si hubiese más mujeres directivas? Estas preguntas son perfectamente extrapolables a otros ámbitos de gestión y decisión del sistema educativo, véase la Inspección, las propias administraciones educativas, incluso los sindicatos. En definitiva, habría que preguntarse si el sistema educativo mejoraría si las mujeres tuviesen más protagonismo directivo en todo el sistema.

Dejando de lado, por obvio, que la capacidad es la misma, y que la formación es muy similar en todos los casos, es evidente que es preciso analizar este hecho desde otras perspectivas, sin hacer alegatos feministas, que también es evidente que no sería el caso. Es preciso analizar y reflexionar con valentía y limpieza de espíritu sobre este hecho y propiciar las iniciativas y medidas correctoras que procedan para que en los centros educativos se visualice en todos los órdenes y situaciones esta imprescindible perspectiva de género, haciéndose realidad el hecho evidente de que el mundo es mixto, y mixtas son las

organizaciones, y mixtas las oportunidades de colaboración y de producir cambios profundos en un sistema en el que, dicho sea de paso, uno de los errores que se le achacan es su alejamiento de la realidad y las profundas contradicciones en las que se mueve con frecuencia. Esta es una de ellas.

Ninguna organización educativa será una buena organización, y menos una organización excelente, con lo que ello implica, si no mantiene el oportuno equilibrio entre hombres y mujeres cuando a distribución de responsabilidades y cargos nos estemos refiriendo, claro está que, siempre bajo el principio de capacidad, valía, mérito y esfuerzo, siempre atentos a que la igualdad de oportunidades se concrete en la práctica con absolutas garantías.

Se habla con frecuencia, quizá no con muy sana intención, de que “la mujer sabe priorizar mejor”; el remate es que suele argumentarse con el ejemplo de que “prefiere”, término utilizado casi como sinónimo de “elige”, “la casa y la familia antes que las responsabilidades de cargos directivos”, porque “sabe lo que es verdaderamente importante”, como si los hombres no debiésemos saberlo también y aplicarnos a la conciliación de la vida laboral y familiar. La realidad cuantitativa puede ser esa, no lo discutimos, lo que es muy significativo es cómo se ha llegado a instaurar esa situación, casi como una “ver-

dad irrefutable”, cuando lo que subyace es desconfianza y apartamiento premeditado de las funciones directivas por parte de los hombres.

Me atrevo a mencionar “el tiempo” como uno de los elementos que más alejan a las mujeres de los cargos de responsabilidad en las organizaciones. Pero, si entramos a precisar el tema y tomamos estudios hechos en las organizaciones, nos encontramos con que la mala o nula distribución y utilización del tiempo es uno de los grandes problemas que arrastran y deben solucionar; por lo que esa interesada aportación queda desmontada al ser evidente que, si fuese un problema de tiempo dedicado, lo primero que habría que estudiar es a qué se dedica mucho tiempo en las organizaciones y quiénes han decidido históricamente sobre ese tiempo.

Se habla de las organizaciones multidimensionales y flexibles como características de organizaciones modernas eficaces. Pues bien, por todos es conocido el reconocimiento que las investigaciones aportan sobre la polivalencia que suele ir asociada a la personalidad de la mujer, posibilitando múltiples observaciones simultáneas tan interesantes como decisivas en las relaciones personales y académicas.

Posiblemente también podríamos argumentar sobre cierta conciencia social que sostiene que si las mujeres fueran gobernantes,

los conflictos serían menos, en términos de guerras, etc. Pero no es ese el caso que nos ocupa, aunque sí es cierto que la forma de abordar los conflictos y sus alternativas de solución, la capacidad de generar un buen clima de trabajo en las organizaciones, habilidades de comunicación y trabajo en equipo, son algunos de los hechos que podrían objetivarse a poco que nos lo propusiésemos.

Este hecho, pocas veces referido a contextos educativos, es algo que cada día se aborda con mayor profundidad en la empresa. Y aquí sí que no nos sirve el “viejo truco” de que “las escuelas no son empresas”, ya lo sabemos; precisamente por eso, por la condición de organizaciones humanas y sociales, deberían tener más protagonismo las mujeres, aportando más creatividad y frescura en un sistema excesivamente formal y rígido. Necesitamos nuevas organizaciones que atraigan o, al menos, no dejen fuera a un porcentaje tan significativo de alumnos antes de finalizar siquiera la educación obligatoria; estamos ante necesidades nuevas que han de encontrar soluciones en propuestas nuevas, desde nuevos modelos y nuevas prácticas; debemos darnos la oportunidad de que se hagan las cosas de forma diferente. En este camino están muchas mujeres emprendedoras que en su soledad estarían dispuestas a dar lo mejor de sí mismas en cada contexto y situación. Para ellas mi admiración.