

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



TRABAJO DIRIGIDO

**INFORME DE RESULTADOS INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA
"PROCESOS PRODUCTIVOS, SOCIALES, ORGANIZATIVO-POLÍTICOS Y
EDUCATIVOS DE LAS Y LOS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL
HOGAR DE LA CIUDAD DE LA PAZ"**

(DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE ADULTOS DEL VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN
ALTERNATIVA Y ESPECIAL - MINISTERIO DE EDUCACION)

POSTULANTE:

MARIA LUCY PEREZ COLQUE

TUTOR:

Mgsc. BEATRIZ O. CLAROS DE MOYANO

LA PAZ – BOLIVIA

2020

AGRADECIMIENTOS

Dios es la existencia el camino del bien, el horizonte que guía la vida; por ello, en primer lugar quiero agradecer sus bendiciones.

A mi universidad, gracias por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso de investigación.

Asimismo, deseo expresar un especial y sincero reconocimiento a mis padres, quienes me apoyaron para la culminación de mis estudios.

De la misma manera, agradecer a mi docente Mgsc. Beatriz Claros de Moyano por su gran apoyo ofrecido en este trabajo.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis amados padres y hermanos, por haberse sacrificado en darme lo más valioso, que es su educación y quienes han sido mi apoyo incondicional en la parte moral y económica para poder llegar a ser un profesional.

INDICE DE CONTENIDO

	INTRODUCCION	1
	CAPITULO I	
	ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1.	Temática Investigada	4
1.2.	Objetivos	4
1.2.1.	Objetivo General	4
1.2.2.	Objetivos Específicos.....	4
1.3.	Metodología	5
1.4.	Enfoque de la Investigación.....	5
1.5.	Muestra.....	6
	CAPÍTULO II	
	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1.	La Educación Popular	9
2.2.	Practica – Teoría – Práctica.....	9
2.3.	Producción Colectiva del Conocimiento.....	10
2.4.	El Trabajo Doméstico Desde un Enfoque Productivo	11
2.5.	El Sector Informal	12
2.6.	Sector Doméstico	13
2.7.	Las Trabajadoras del Hogar Muestran los Niveles más Bajos de Protección Social.....	13
2.7.	Organizaciones de la Sociedad Civil	13
	CAPÍTULO III	
	MARCO NORMATIVO REFERENCIAL	15
3.1.	La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia	15
3.2.	Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar	15
3.3.	Ley Municipal Autonómica N° 175 Promoción del Desarrollo Humano de los y las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en el Municipio de La Paz.....	16
3.4.	Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez.....	17

3.5.	Convenio 189 Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.	19
	Ley N° 181 Ley de 25 de Octubre De 2011	20
	Resolución Ministerial N° 308/2014 La Paz, 30 de Abril de 2014.....	20
	CAPÍTULO IV	
	MARCO INSTITUCIONAL.....	21
4.1.	Viceministerio de Educación Alternativa y Especial.....	21
4.1.1.	Misión	21
4.1.2.	Visión	21
4.2.	Dirección General de Educación de Adultos (DGEA)	22
4.3.	Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar (FENATRAHOB)	22
4.3.1	Misión de la FENATRAHOB	22
4.4.	Objetivos de la FENATRAHOB.....	23
4.4.1	Objetivo General	23
4.4.2.	Objetivos Específicos.....	23
4.4.3.	Líneas Estratégicas de Acción	23
4.4.4.	Hitos Históricos de la FENATRAHOB	24
4.5.	Centro Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4	25
4.6.	Carrera de Trabajo Social – Universidad Mayor de San Andrés	26
4.6.1.	Misión de la Carrera de Trabajo Social	26
4.6.2.	Visión de la Carrera de Trabajo Social	27
	CAPÍTULO V	
	MARCO CONTEXTUAL.....	29
	CAPITULO VI	
	CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO	32
6.1.	Objetivo General	33
6.2.	Objetivos Específicos.....	33
6.2.1.	Metas	33
6.2.2	Localización Geográfica	34
6.2.3.	Participantes	34

6.2.3.1.	Participantes Directos.....	34
6.2.3.2.	Participantes Indirectos	34
6.2.4.	Duración:	34
6.2.5.	Enfoque Educativo	34
6.2.6.	Metodología	35
6.2.7.	Desarrollo de la Educación Popular como Parte del Proceso Metodológico en el Proyecto	36
6.2. 8.	Enfoque Constructivista.....	36
6.2.9.	Ejes Temáticos	37
	CAPÍTULO VII	
	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA	54
7.1.	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	54
7.1.1	Edad.....	54
7.1.2.	Sexo.....	55
7.1.3.	Estado Civil	55
7.1.4.	Número de Hijos	56
7.1.5.	Lugar de Procedencia.....	57
7.2.	ASPECTO ECONÓMICO-PRODUCTIVO.....	59
7.2.1	Características Laborales	59
7.2.2.	Días y Horas de Trabajo	61
7.2.3.	La Remuneración al Sector del Trabajo Asalariado del Hogar	62
7.3.	Potencialidades de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar	63
7.4.	Demandas de Formación y Capacitación de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar.....	64
7.5.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Económico - Productivo.....	65
7.6.	ASPECTOS POLÍTICO-ORGANIZATIVO.....	66
7.7.	Potencialidades de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os	70
7.8.	Demandas de Formación y Capacitación de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os	71

7.9.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Político - Organizativo.....	72
7.10.	ASPECTO SOCIO-CULTURAL	73
7.10.1.	Dinámica de Vida de las Trabajadoras del Hogar.....	73
7.10.2.	Residencia de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	74
7.10.3.	Rol en el Núcleo Familiar	75
7.10.4.	Identidad Cultural de las Trabajadoras Asalariadas del hogar	78
7.10.6.	Potencialidades de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar	80
7.10.7	Demandas de Formación y Capacitación de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar	80
7.10.8.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Socio – Cultural	81
7.11.	ASPECTOS EDUCATIVOS	82
7.11.1	Capacidad de Lectura y Escritura	82
7.11.2.	Nivel de Instrucción:	83
7.11.3	Trabajadoras Asalariadas del Hogar que Actualmente se Capacitan.....	83
7.11.4.	Área Capacitación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	84
7.11.5.	Nivel de Formación que Desean Alcanzar las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	85
7.11.6.	Disponibilidad de Tiempo para el Estudio de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	86
7.11.7.	Horarios del CEA Gualberto Villarroel N° 4 de las Trabajadoras del Hogar.....	87
7.11.8.	Metodología de Aprendizaje en el CEA Gualberto Villarroel:	89
7.11.9.	Contenidos de avance en el CEA Gualberto Villarroel N° 4:	89
7.11.10.	Temas Transversales en Currículo del CEA Gualberto Villarroel N° 4	90
7.12.	Potencialidades de las/os Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar en el Aspecto Educativo.	91
7.13.	Demandas de Formación y Capacitación de las/os Trabajadoras/es del Hogar	92
7.14.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Educativo	92

CAPÍTULO VIII	
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS	94
8.1. Conclusiones	94
8.2. Recomendaciones	96
8.3. Principales Propuestas Identificadas en el Proceso de Investigación	97
8.4. Bibliografía	98
Anexos	101

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1	Muestreo Aleatorio Estratificado	7
Grafico 2.	Practica – Teoría – Práctica.....	9
Grafico 3.	Producción Colectiva del Conocimiento.....	10
Grafico 4.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Edad	54
Grafico 5.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Sexo.....	55
Grafico 6.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Estado Civil.....	56
Grafico 7.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según N° de Hijos	57
Grafico 8.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Lugar de Procedencia.....	59
Grafico 9.	Trabajadora Asalariada del Hogar Según los Servicios que Prestan.....	60
Grafico 10.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según las Horas de Trabajo	62
Grafico 11.	Salario que Perciben las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	63
Grafico 12.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según el Reconocimiento de Derechos	74
Grafico 13.	Residencia de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	75
Grafico 14.	Rol que Cumple la Trabajadora Asalariada del Hogar dentro del Núcleo Familiar	76
Grafico 15.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Acceso a Seguro Social	78
Grafico 16	Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Identidad Cultural	79
Gráfico 17.	Idioma que Hablan	79
Grafico 18.	Lectura y Escritura en el Sector de Trabajadoras Asalariadas del Hogar	82
Grafico 19.	Nivel de Instrucción de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	83
Grafico 20.	Capacitación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	84
Grafico 21.	Institución en que se Capacitan las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	85
Grafico 22.	Nivel de Formación que Desean Alcanzar las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	86
Grafico 23.	Días que Disponen para Estudiar las Trabajadoras Asalariadas del	87

	Hogar	
Grafico 24.	Horarios del Programa Formación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	88
Grafico 25.	Utilidad del Aprendizaje de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en el CEA Gualberto Villarroel N°4.....	89
Gráfico 26.	Utilidad de los Contenidos de Avance para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar	90
Gráfico 27.	Incorporación de Temas Transversales en el CEA Gualberto Villarroel N°4	91

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Muestra de la Investigación: Trabajadoras Asalariadas del Hogar por Sindicato.....	7
Cuadro 2	Ejes Temáticos	37
Cuadro 3.	Proceso Metodológico Implementado de Proyecto.....	42
Cuadro 4.	Segundo Momento: Planificación	43
Cuadro 5.	Tercer Momento: Ejecución de las Sesiones Educativas	45
Cuadro 6.	Cuarto Monto: Evaluación	48
Cuadro 7.	Resultados Alcanzados con el Proyecto.....	50
Cuadro 8.	Requerimientos de Capacitación Frente a Propuestas de Emprendimientos.....	65
Cuadro 9.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Económico - Productivo.....	66
Cuadro 10.	Participación Activa de Trabajadoras Asalariadas del Hogar por Sindicatos	68
Cuadro 11.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Político-Organizativo	72
Cuadro 12.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Socio-Cultural.....	81
Cuadro 13.	Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Educativo.....	93

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se realizó en alianza y coordinación establecida entre el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación de Adultos (DGEA) del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial (VEAyE), en el marco de la Investigación Acción Participativa (IAP), la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) a través de la Carrera de Trabajo Social, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y el Centro de Educación Alternativa (CEA) Gualberto Villarroel N°4.

Este documento pretende exponer los resultados alcanzados con la Investigación Acción Participativa y las acciones desarrollada durante el proceso de investigación. Asimismo da la oportunidad de tomar acciones concretas desde el Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, frente a las necesidades formativas de las trabajadoras asalariadas del hogar¹.

La investigación responde al requerimiento de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), quien pide la implementación del programa de bachillerato para sus afiliadas según sus características, necesidades y demandas propias del sector.

En la gestión 2014, se aprueba la Resolución Ministerial N° 308/2014, la cual “Autoriza al Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N°4”, con SIE² 80730600 del Distrito Educativo 2 del departamento de La Paz, responsable de la implementación de procesos educativos para las trabajadoras asalariadas del hogar en la modalidad Semi-presencial, en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 070 de 20 de diciembre de 2010 Ley de educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”. (Resolución Ministerial 308: 2014)

La Resolución Ministerial en el Artículo 2 señala: “Pertinencia y calidad, los procesos educativos desarrollados por el Centro de Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4 para trabajadoras asalariadas del hogar, deben adecuarse en su metodología, materiales educativos, horarios y modalidades de trabajo de las y los maestros en el marco del Currículo Base de la

¹ En el documento se utiliza el término “trabajadoras asalariadas del hogar” por ser la gran mayoría mujeres que desempeñan este trabajo, sin embargo el concepto de trabajadoras asalariadas del hogar incluye a todos los trabajadores del hogar incluyendo sexo masculino.

² SIE: Sistema Institucional de Evaluación en el Sistema Educativo.

Educación de Personas Jóvenes y Adultas y según las necesidades, características y expectativas de las participantes.”(Resolución Ministerial 308: 2014)

Con referencia a la certificación, en el Artículo 6 se señala que: “La Dirección del Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N°4”, emitirá las libretas y otros certificados que acrediten los procesos educativos autorizados por la presente Resolución Ministerial en estricta aplicación de las políticas educativas y normativa en vigencia, otorgándole plena validez legal en el Sistema Educativo Plurinacional.”(Resolución Ministerial 308: 2014)

En la gestión 2016, la Dirección General de Educación de Adultos-DGEA en coordinación con la Carrera de Trabajo Social - UMSA, ejecuta la Investigación Acción Participativa “Procesos Productivos, Sociales, Organizativo-Políticos y Educativos de las y los Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar”, con características de ser abierta y flexible a las condiciones específicas del contexto de las trabajadoras asalariadas del hogar.

En el marco de los lineamientos de la Investigación Acción Participativa se tomó como unidad de intervención al Sindicato San Pedro de trabajadoras asalariadas del hogar, que es una organización de la sociedad civil, con cuyas integrantes se realizó la investigación diagnóstica y a partir de los resultados obtenidos se planteó el proyecto “Fortaleciendo Conocimientos y Habilidades Socio-Personales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato San Pedro”, con el objetivo de reforzar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el ejercicio de los derechos humanos, individuales y colectivos.

En tal sentido, este estudio es cuali-cuantitativo, se apoya en datos cuantitativos obtenidos de un total de 80 encuestas y en datos cualitativos en base a 68 entrevistas semiestructuradas y 18 testimonios en profundidad.

Los resultados del estudio reflejan los aspectos Económico-Productivos, Político-Organizativos, Socio-Culturales, y Educativos de las trabajadoras asalariadas del hogar. Al finalizar se detallan las conclusiones del estudio y se establece algunas recomendaciones importantes planteadas desde el campo del análisis reflexivo- participativo que caracterizó a todo el proceso de investigación acción participativa.

INTRODUCCION

En Bolivia, según el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2012, existen 69.463 trabajadoras/es asalariadas/os del hogar, en cuanto al área de residencia el 84.6% se encuentra concentrada en el área urbana, mientras que el 15.4% se encuentra en el área rural, por lo que se constituye un trabajo principalmente realizado en las ciudades del eje urbano del país. En su mayoría esta población está constituida por mujeres migrantes de áreas rurales que hallan en esta ocupación una de las pocas alternativas de inserción al mercado de trabajo urbano.

A pesar de este gran número de trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia, es uno de los sectores más discriminados y excluidos del país, precisamente para enfrentar esta desigualdad y lucha por condiciones de trabajo y de vida más digna, en 1935 tras la finalización de la Guerra del Chaco, en la ciudad de La Paz se constituyó el Sindicato de Culinarias³ que tuvo una gloriosa trayectoria logrando arrancar al gobierno de ese entonces José Luis Tejada Sorzano las principales reivindicaciones socio laborales del sector, hoy en vigencia.

En el caso de Bolivia, según datos del INE al 2015 el trabajo informal⁴ representa el 60% de la población ocupada. De la cual el 3.15% representa al empleo doméstico siendo en su mayoría mujeres, que ingresan al sector informal por el escaso nivel de educación, es decir con una educación básica incompleta, la cual no es suficiente para optar otras oportunidades. La inserción de las mujeres al sector informal repercute en situaciones de alta vulnerabilidad, reflejada en el acceso a trabajos inestables, enfrentando segregación ocupacional, diferencia de salarios con relación a los hombres.

En cuanto a la educación según la Encuesta de Hogares del 2013 el 52,5% de las y los trabajadores asalariados del hogar estudiaron hasta el nivel secundario. Las/os trabajadoras del hogar que alcanzaron el nivel primario representan un 37,3% y los que llegaron a estudiar en un nivel superior son solamente el 3,9%.

³ Sindicato de culinarias: sindicato de trabajadoras domésticas del hogar.

⁴ Trabajo informal: es un sector de la economía que se encuentra al margen del control tributario, y que comprende la actividad laboral de trabajadores independientes, como vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, limpia vidrios, etc.

La proporción de trabajadores del hogar, de procedencia rural con estudios primarios es superior a la del área urbana, alcanza a un 47%. Asimismo es importante notar que las personas que no tienen ningún nivel de estudio representan el 5,3% en el área rural, mientras que en el área urbana son el 2,8%.

La educación es un aspecto de mucha importancia, aunque el sector no tenga muchas oportunidades para su elección, ya que tampoco las oportunidades se ajustan a sus posibilidades reales de acceder a una educación de calidad.

Pese a la situación compleja que vive el sector del trabajo asalariado del hogar, el acceso a la educación parece haber alcanzado la categoría de rango positivo, es decir la educación sería un criterio social asumido que proyecta las acciones de vida individual como ser un objetivo de vida vinculada a la profesionalización.

En los últimos años se van adoptando nuevas normas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar, de manera que gocen de condiciones laborales equitativas en el marco del trabajo digno, velando de manera prioritaria el derecho a la educación.

En este marco el presente trabajo de investigación acción participativa, se realizó en alianza y coordinación establecida entre el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación de Adultos (DGEA) del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial (VEAyE), la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) a través de la Carrera de Trabajo Social, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y el Centro de Educación Alternativa (CEA) Gualberto Villarroel N°4.

El presente documento está estructurado en siete capítulos: En el primer capítulo presenta aspectos metodológicos de la investigación, temática investigada basados en la metodología de investigación acción participativa, con enfoque cuantitativo-cualitativo y el proceso metodológico implementado en la investigación.

El segundo capítulo aborda el marco teórico conceptual que sustenta teóricamente la investigación, la educación desde el enfoque de derechos humanos, la educación alternativa o emergente, la educación popular como metodología de intervención, el trabajo doméstico desde el enfoque productivo.

El tercer capítulo hace referencia al marco normativo que protege y ampara los derechos de las trabajadoras del hogar, incluye la revisión de la normativa vigente del país.

En el cuarto capítulo se presenta el marco institucional, que incluye aspectos importantes referidos a las instituciones que formaron parte de la investigación.

Como quinto capítulo se presenta el marco contextual, situación actual en la que se encuentra Bolivia relacionado con el sector del trabajo asalariado del hogar.

El sexto capítulo se enfoca exclusivamente a presentar los resultados de la investigación acción participativa, partiendo de las características sociodemográficas del sector, haciendo énfasis en cuatro aspectos: Aspecto Socio-Cultural, Económico-Productivo, Político-Organizativo y Educativo.

En el séptimo capítulo, se presenta las conclusiones generales y las recomendaciones derivadas del análisis efectuado en los aspectos abordados.

CAPITULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Temática Investigada

Demandas de formación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz afiliadas a sindicatos de la FENATRAHOB, tomando en cuenta sus potencialidades respecto a procesos económico-productivos, socio-culturales, político-organizativos y educativos inherentes a su dinámica de vida.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Conocer las potencialidades y demandas de formación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz afiliadas a los sindicatos de la FENATRAHOB, tomando en cuenta aspectos económico-productivos, socio-culturales, político-organizativos y educativos de su dinámica de vida, para el fortalecimiento y ampliación de los procesos formativos en el marco del proceso de transformación educativa.

1.2.2. Objetivos Específicos

Describir la dinámica de vida de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz afiliadas a sindicatos de la FENATRAHOB en sus aspectos económico-productivos, socio-culturales, político-organizativos y educativos.

Identificar con las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz afiliadas a sindicatos de la FENATRAHOB, sus demandas específicas de formación y capacitación.

Identificar propuestas concretas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar participantes en el proceso investigativo respecto al fortalecimiento y ampliación de los procesos formativos y de capacitación a desarrollar en los Centros de Educación Alternativa.

Redimensionar metodología de intervención profesional de Trabajo Social en el sector del trabajo asalariado del hogar.

1.3. Metodología:

La presente intervención se desarrolló con la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), que según Ezequiel Ander-Egg “Supone la simultaneidad del proceso de conocer, de intervenir, e implica la participación de la misma gente involucrada en el programa de estudio y acción” (Ander-Egg, 1990, p. 17).

La Investigación Acción Participativa considera a los participantes como agentes activos y no como agentes pasivos, simplemente receptores. En el proceso de la investigación se promovió la intervención activa de las y los dirigentes, bases de los Sindicatos San Pedro, Max Paredes, Zona Sur y estudiantes del CEA Gualberto Villarroel N°4.

La metodología participativa quiere contribuir a la construcción de una nueva sociedad, que incorpore las necesidades de cambio y amplíe la perspectiva a las causas globales de las problemáticas en cuestión; Se basa en la búsqueda de un consenso respetado por todos. Se trata de impulsar un acuerdo social cuyo horizonte de implementación requiere un largo margen de tiempo; un acuerdo social que involucre a todos los agentes sociales organizados, a los propios usuarios y a la ciudadanía en general.

1.4. Enfoque de la investigación

Enfoque de la investigación acción participativa fue cuantitativo – cualitativo.

Enfoque Cuantitativo: “Es la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis numérico para establecer patrones de comportamiento” (Hernández, 2003, p.113). En la investigación se aplicaron encuestas dirigidas a trabajadoras y trabajadores asalariados del hogar con la finalidad de identificar características sociodemográficas, dinámica de vida en su aspecto laboral, social, cultural y educativo.

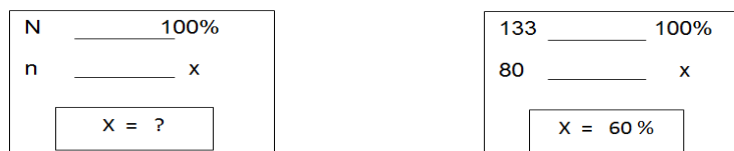
Enfoque Cualitativo: “Utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de la investigación” (Hernández, 2003, p.113). Aplicando este enfoque, se desarrollaron talleres, se aplicó la técnica de entrevista semi-estructurada e historias de vida en profundidad, a objeto de identificar aspectos relevantes de la dinámica de vida y demandas específicas de formación, misma información que fue sustentada con los testimonios.

1.5. Muestra

La muestra que se tomó para la investigación acción participativa, fue muestreo aleatorio estratificado que es la representación de la población de las y los trabajadoras/es asalariadas/os del hogar de la ciudad de La Paz afiliados a sindicatos de la FENATRAHOB y estudiantes del CEA Gualberto Villarroel N° 4.

Muestreo aleatorio estratificado: “La muestra es estratificada cuando los elementos de la muestra son proporcionales a su presencia en la población. La presencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro. Para este tipo de muestreo, se divide a la población en varios grupos o estratos con el fin de dar representatividad a los distintos factores que integran el universo de estudio. Para la selección de los elementos o unidades representantes, se utiliza el método de muestreo aleatorio estratificado”.

Grafico 1. Muestreo aleatorio estratificado



Fuente: Tamayo, 1997, P. 50.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

En nuestro objeto de estudio la muestra se basa bajo los siguientes parámetros

$$N=2057, Z=0.95, P=0.99, Q=0.05, D=0.02,$$

Dando como resultado una muestra de 80 trabajadoras del hogar.

Cuadro 1. Muestra de la investigación: Trabajadoras Asalariadas del Hogar por Sindicato

SINDICATOS AFILIADOS A LA FENATRAHOB Y CEA	TOTAL DE LA POBLACIÓN	ESTRATIFICACIÓ N (Nº PARTICIPANTES ACTIVOS)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (N)60%
Sindicato San Pedro	900	30	18
Sindicato Max Paredes	700	25	15
Sindicato Zona Sur	409	30	18
CEA Gualberto Villarroel Nº 4	48	48	29
TOTAL	2057	133	80

Fuente: Elaboración propia.

El estudio fue de tipo probabilístico, descriptivo y transversal. La población total afiliada a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar del departamento de La Paz es de 2057 personas, sin embargo para el presente estudio se ha tomado en cuenta a 133 personas participativas activas que constituyen el universo de referencia, de cuyo total se obtiene mediante aplicación de la fórmula de tamaño muestral un porcentaje de 60% equivalente a 80 trabajadoras del hogar del hogar de diferentes edades afiliadas, que cumplieron los criterios de selección relacionados con la afiliación a los sindicatos de la FENATRAHOB, participación activa y/o afiliación al programa de bachillerato del C.E.A. Gualberto Villarroel.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

El marco teórico conceptual que sustenta teóricamente la investigación, está referido en sus ejes centrales a la educación desde el enfoque de derechos humanos basado en el aporte de Alfred Rivas, la educación alternativa o emergente con el aporte del currículo base de la educación de Aguilar Gómez, la educación popular como metodología de intervención basado en el aporte de Paulo Freire sobre todo su relación a la metodología, el trabajo doméstico desde el enfoque productivo según los autores Carrasco, Eisler, Chaney y Beneria, el sector informal con los aportes de Prealc y las organizaciones de la sociedad civil que se fundamenta de los aportes de Laura Acotto.

“La educación es la formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen. La escuela se ocupa también de la educación en valores; cursos de educación para adultos; la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia” (Ley N° 070, 2010).

"Educación es el conjunto de todos los efectos procedentes de personas, de sus actividades y actos, de las colectividades, de las cosas naturales y culturales que resultan beneficiosas para el individuo despertando y fortaleciendo en él sus capacidades esenciales para que pueda convertirse en una personalidad capaz de participar responsablemente en la sociedad, la cultura y la religión, capaz de amar y ser amado y de ser feliz." (Rivas, 1990, p. 54)

Las tendencias actuales de la educación se sustentan en la sociedad, a través de la participación plena de ciudadanas y ciudadanos, respetando sus diversas expresiones sociales y culturales, en sus diferentes formas de organización.⁵

“La educación a lo largo de la vida, nace de las necesidades y demandas de las personas para continuar su formación y actualización de forma permanente, al margen de la edad, cultura se

⁵ La educación en el caso de Bolivia hoy, está fundamentada en las siguientes bases: es descolonizadora; comunitaria; universal; única; diversa y plural; unitaria e integradora; científica, técnica, tecnológica y artística; es educación de la vida y en la vida, para Vivir Bien.

lleva a cabo en espacios formales y no formales y en distintos contextos, es decir, en la vida.” (Currículo Base de la Educación, 2015)

Educación alternativa o emergente “Es un concepto que refleja una propuesta contraria a la que tradicionalmente rige a proyectos educativos formales y oficiales; en consecuencia, su metodología debería responder a procesos que buscan mayor libertad, mayor participación y mayor involucramiento por parte de los grupos sociales de cara a sus propias encrucijadas o problemáticas. Alternativa, a la vez, porque se apropia de los mismos esfuerzos que realiza la gente para generar más conocimiento, más práctica y más construcción de su vida”. (Ochoa, 2001, p. 69)

En el concepto se visualizan componentes fundamentales, tales como la implementación de metodologías dinámicas, la construcción de nuevas oportunidades de formación en lo técnico-vocacional y en lo lúdico-artístico-cultural, y la conformación de redes solidarias en contraposición a una educación de proyectos aislados. Se trata de formar estudiantes que se comprometan con su propio desarrollo personal y el de su comunidad; se trata de implicar necesariamente una dinámica incluyente, nunca excluyente en sentido alguno; se trata de una lógica que puede construirse tanto dentro de un contexto escolar formal como de contextos totalmente extra-escolares, así como en la combinación de ambos.

2.1. La Educación Popular

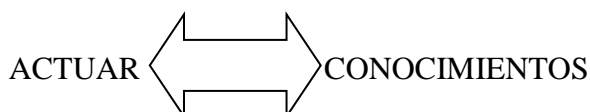
“La educación popular es una corriente pedagógica de los años 60, iniciada con el educador Paulo Freire donde la visión va más allá de la alfabetización, porque implica una comprensión crítica de la realidad social, política y económica” (Paulo Freire)

La Educación popular según Paulo Freire, como proceso tiene:

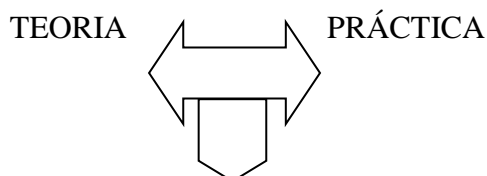
Una teoría que la sustenta.

Un método que se fundamenta en los siguientes principios:

2.2. Grafico 2. PRACTICA – TEORIA – PRÁCTICA



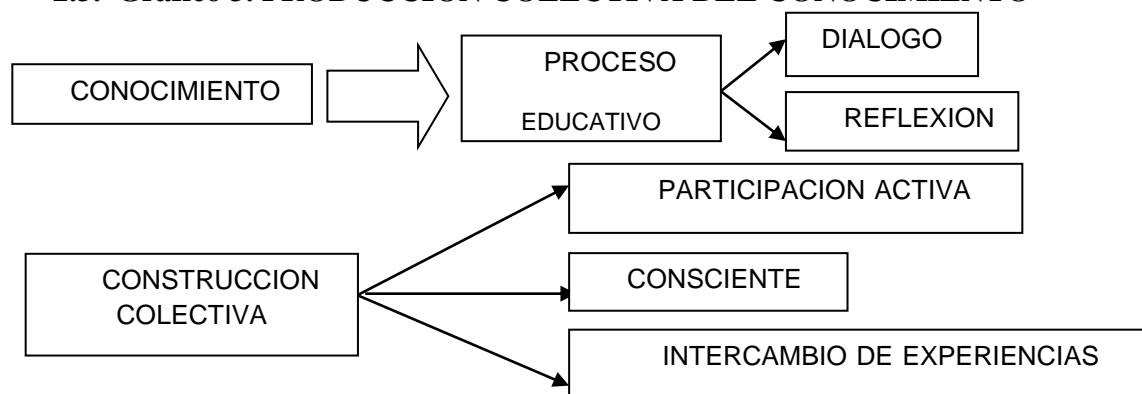
PROCESO DE TEORIZACION



CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Grafico 3. PRODUCCION COLECTIVA DEL CONOCIMIENTO



Fuente: Elaboración propia.

El papel del agente es animar el debate y estimular la participación de todos/todas en el mismo. El diálogo exige una cierta disciplina: la de escuchar y hablar (sin interrumpirse unos a otros) y la de centrar el debate en torno a un problema delimitado, definido (sin hacer digresiones). De allí la importancia del papel del animador o coordinador. Es claro que la acción por sí sola, sin reflexión, no educa. “Para ser educativa, la acción necesita ser digerida, asimilada, y esa es la función de la reflexión, pero de una reflexión "en grupo", o sea dialogada”. (Kolmans, 1999, p. 59).

La enseñanza y el aprendizaje son más constructivos que instructivos, en base al diálogo, el compartir procesos de construcción grupal, dejando atrás la improvisación con formas de dinamización del aprendizaje; se debe acercar el proceso a las personas y las personas al proceso, concientizando a todos los participantes, incluidos los facilitadores, transformar la conciencia, porque todos aprenden de todos. Se basa en lo que conoce la trabajadora del hogar, en su práctica, donde a partir de ella realiza su reflexión y va nuevamente a la práctica. Este proceso

facilita el aprendizaje, cataliza inquietudes, transforma el pensamiento y construye desde la crítica, siendo esa la premisa esencial.

La educación es comunicación, es diálogo, no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados. (Freire, 1969).

Con esta metodología se propicia la participación que debe ser un componente esencial en la pedagogía actual; además se propicia el trabajo en grupo y se fomentan valores.

2.4. El trabajo doméstico desde un enfoque productivo

Según los autores Carrasco, Eisler, Chaney, Benería refieren que el trabajo doméstico desde un enfoque productivo, produce bienes y bienestar cuidado de inmensa importancia para la vida humana y la vida en sociedad; reproduce además la fuerza de trabajo y las condiciones objetivas en diferentes niveles, para asegurar que la sociedad y los espacios públicos de trabajo puedan reproducirse.

Desde esta perspectiva, es posible considerar la importancia para la sociedad y la economía del trabajo doméstico asalariado y la complejidad del entramado de relaciones de subordinación que están por detrás.

Por ello, avanzar en los derechos integrales de las trabajadoras del hogar, vale decir, en sus derechos humanos laborales, económicos y sociales, y vincular estas reivindicaciones a la visibilización y valorización del trabajo doméstico y a las relaciones de equidad de género en este ámbito, permite profundizar en los desafíos concretos para la igualdad y la equidad social y avanzar en la construcción de significados sociales en torno a cuidado y cambio civilizatorio.

El trabajo doméstico puede conceptualizarse como “el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana, cuya sede de producción es el hogar incorpora las siguientes actividades: las vinculadas a los alimentos; la limpieza y mantenimiento de la ropa; el cuidado de los niños; el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería; cuidado de animales domésticos; tareas de servicio personal labores que aparentemente no son trabajo como: vigilar la casa y que sobre todo estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar”. (Goldsmith, 1990, p. 32)

Este análisis es fundamental para valorar en su justa dimensión la contribución de los procesos reivindicativos del trabajo doméstico asalariado en el desarrollo y avance tanto normativo como de políticas públicas en muchos países del mundo.⁶

Más aún, estas perspectivas también han de contribuir a perfilar nuevas y diferentes formas de organización económica de la sociedad, pues desde el momento que relativizan el valor del mercado en las definiciones de los sujetos sociales y la creación de valor económico, tienen un potencial de interpelación a la crisis generada por una economía y valores económicos y sociales que someten a la lógica del mercado la sobrevivencia humana y la producción/reproducción de la vida.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que “El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad”.

2.5. El sector informal

Desde la perspectiva del empleo, la definición incluye “Al conjunto de personas ocupadas en el servicio doméstico, los trabajadores ocasionales, los trabajadores por cuenta propia y los patrones, empleados, obreros y trabajadores familiares ocupados en empresas cuyos efectivos no excedan de cuatro personas. Como criterio alternativo, se incluye en el sector a las personas que perciben ingresos inferiores al mínimo legal.” (Prealc, 1978, p.29)

Desde el punto de vista de las unidades productivas, se define dentro del sector informal a aquellas empresas en las que no existen predominios de la división entre propietarios del capital y del trabajo donde, por tanto, el salario no es la forma más usual de remuneración, se trata de

⁶ En el caso boliviano esto se refleja en conquistas que van en beneficio del conjunto de la sociedad; por ejemplo el Artículo 338 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) del 2009 establece la obligación estatal de visibilizaren las cuentas nacionales el valor del trabajo doméstico.

actividades poco capitalizadas, son unidades productivas muy pequeñas, de bajo nivel tecnológico y organización formal escasa o nula. (Prealc, 1978, p.28)

2.6. Sector Doméstico

El servicio doméstico constituye un segmento muy especial del mercado de trabajo. Todos los ocupados son asalariados, pero su relación laboral no es con una unidad económica, sino con una familia.

El sector es claramente una de las pocas alternativas ocupacionales que tiene la mujer migrante al llegar a la ciudad. Puede decirse que abarca a los trabajadores con menos niveles educativos y las peores condiciones de trabajo e ingresos.

2.7. Las trabajadoras del hogar muestran los niveles más bajos de protección social

La protección social descansa en una amplia gama de mecanismos colectivos de protección y de seguro de los que generalmente se ha venido excluyendo a las trabajadoras del hogar.

Hay distintas modalidades de seguridad social, pero en todas ellas el acceso está condicionado a un trabajo formal y estable, por largos períodos de tiempo y un mínimo de densidad previsional o a determinados requisitos de vulnerabilidad social. Para las y los trabajadores del hogar estos criterios son muchas veces excluyentes, pues su ocupación tiene altos grados de informalidad, bajos salarios y gran inestabilidad en el empleo.

En la mayoría de los países, el grado de protección social para las trabajadoras del hogar es siempre mucho menor que el resto de la población asalariada. El promedio regional de trabajadoras del hogar que cotiza a la seguridad social es apenas un tercio.

2.7. Organizaciones de la sociedad civil

Según la autora Laura Acotto, las organizaciones de la sociedad civil son “asociaciones conformadas por personas que se nuclean en grupos estructurados en base a normas, intereses, objetivos y fines particulares, que tienden a dar respuesta a necesidades sociales grupales o colectivos.”(Acotto, 2003, p. 37).

Son asociaciones de personas que libremente y de manera particular se conforman con un fin determinado en pos de alcanzar el bienestar común, abogar por el bien público y asumir responsabilidades frente al conjunto de la sociedad.

Según los autores Mauro, Guarín y Vivas refieren que las organizaciones de la sociedad civil pueden adquirir formatos muy diversos como: organizaciones no gubernamentales, clubes deportivos o sociales, centros barriales, asociaciones de fomento, organizaciones populares, profesionales y confesionales, organizaciones de base y redes de activistas, entre muchos otros.⁷

Las organizaciones de la sociedad civil se organizan internamente según una estructura que por lo general es jerárquica con un presidente o consejo directivo. Otras lo hacen mediante asamblea y un presidente. El estado les exige una forma jurídica determinada.

En los años 80 el rol de la sociedad civil fue el de denuncia y defensa de los derechos humanos. Existían grupos de base y espacios éticos de discusión a los excluidos. Mientras que en los años 90, la modalidad de acción fue la protesta y el rol se centró en la atención a los excluidos, las necesidades de control y nuevas demandas. Los espacios de referencia en los años 80 eran las instituciones, el ciudadano y el pueblo; en cambio de los años 90 hacia adelante fueron el mercado, la sociedad civil y el consumidor.

⁷ En el caso boliviano las organizaciones de trabajadoras del hogar según la Ley núm. 2450 establece el derecho a la sindicalización de todas las trabajadoras del hogar en el país. En este marco, la principal organización que aglutina a las trabajadoras del hogar en el ámbito nacional es la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), con sede en la ciudad de La Paz. Esta federación representa a todas las trabajadoras del hogar de Bolivia e incorpora también a los sindicatos locales en cada departamento del país. Sus principales logros fueron la promulgación de la Ley núm. 2450 y la Ley núm. 181. Fundada en 1993, la FENATRAHOB busca mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras del hogar en Bolivia, defendiendo los derechos humanos y laborales, entre las principales líneas de acción de la FENATRAHOB están: fortalecimiento institucional, muchas de ellas con fines de formación y capacitación, asesoramiento, investigación, difusión, coordinación interinstitucional y desarrollo productivo. Su misión está orientada a organizar sindicalmente a las trabajadoras asalariadas del hogar de todo el país, para luchar por el respeto de sus derechos.

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO REFERENCIAL

La normativa que protege al sector de trabajadoras asalariadas del hogar toma en cuenta la Constitución, Leyes y Decretos de manera jerárquica:

3.1. La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

En la Constitución se reconocen los derechos fundamentales de toda persona uno de ellos es el “Derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación”, según el artículo 77. I. “La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla” (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009).

En el artículo 90, señala que el Estado es quien reconoce la vigencia de institutos de formación humanística, técnica y tecnológica, en los niveles medio y superior, previo cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la Ley. Asimismo el artículo 90.I. señala que el Estado promoverá la formación técnica, tecnológica, productiva, artística y lingüística. A través de institutos técnicos, que forman parte del sistema educativo, la creación y organización de programas educativos a distancia y populares no escolarizados, con el objetivo de elevar el nivel cultural y desarrollar la conciencia plurinacional del pueblo.

El Artículo 338 refiere que “El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas” (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009).

3.2. Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar

Esta Ley define al Trabajo Asalariado del Hogar como “aquel que presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el

desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares” (Ley N° 2450, 2003).

Los Derechos que se reconoce a las y los trabajadoras/es Asalariadas/os del hogar son: Pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco delo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.

En el Artículo 21 inciso C, se señala las obligaciones del empleador en concreto a la educación: “Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes” (Ley N° 2450, 2003).

3.3. Ley Municipal Autonómica N° 175 Promoción del Desarrollo Humano de los y las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en el Municipio de La Paz

La Ley 175 según el Artículo 1, tiene por objeto promocionar del desarrollo humano de los y las trabajadoras(es) asalariadas(os) del hogar, a través de la igualdad de oportunidades del sector, acceso a servicios públicos municipales, fortalecimiento de sus capacidades como actores del desarrollo local, brindando las condiciones para sus efectividad participación ciudadana a nivel municipal.

El artículo 2 establece como finalidades de la Ley:

Promover el desarrollo humano, a través de un enfoque de derecho, basado en la igualdad de oportunidades, mediante la transformación de ambientes y contextos favorables, adaptados a las demandas y generando potencialidades personales colectivas.

Desarrollar y fortalecer las habilidades y capacidades de los y las trabajadoras asalariadas del hogar, a través de procesos sistemáticos de sensibilización, orientación, tecnificación y capacitación considerando como labores productivas de especial significación, las acciones de cuidado humano realizadas en los hogares.

Facilitar el desarrollo integral económico de los y las trabajadoras asalariadas del hogar, fortaleciendo sus capacidades de concentración y organización que mejoren sus iniciativas de fomento de desarrollo y emprendimientos productivos y económicos.

Promover las condiciones para un efectivo ejercicio de participación ciudadana a nivel municipal.

3.4. Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez

La Ley según el artículo 19. I. II. III. Plantea una Educación Técnica - Humanística en Educación Alternativa y Especial.

En el Subsistema de Educación Alternativa y Especial refiere que adoptará el carácter Técnico-Humanístico según las necesidades y expectativas de las personas, familias y comunidades acorde a los avances de la ciencia y tecnología.

Contribuirá a potenciar capacidades productivas, la incorporación al sector productivo y el desarrollo de emprendimientos comunitarios, en el marco de los principios establecidos por los derechos de la Madre Tierra. Se realizará según las vocaciones y potencialidades productivas de las regiones y las prioridades económicas productivas establecidas en los planes de desarrollo del Estado Plurinacional.

Los niveles de la formación y capacitación técnica tendrán su respectiva certificación como Técnico Básico, Técnico Auxiliar y Técnico Medio, que habilita a las y los estudiantes su continuidad en la Educación Superior y su incorporación al sector productivo. Establece que los Centros de Capacitación Técnica, instituciones educativas que desarrollan programas de corta duración, dependen del Subsistema de Educación Alternativa y Especial. Y señala que estas son instituciones de carácter fiscal, de convenio y privado que funcionarán de acuerdo al reglamento establecido por el Ministerio de Educación. (Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010)

En el artículo 21 de la Educación Alternativa: “Comprende las acciones educativas están destinadas a jóvenes y adultos que requieren continuar sus estudios; de acuerdo a sus necesidades y expectativas de vida y de su entorno social, mediante procesos educativos sistemático se integrales, con el mismo nivel de calidad, pertinencia y equiparación de condiciones que en el

Subsistema Regular. Comprende el desarrollo de procesos de formación permanente en y para la vida, que respondan a las necesidades, expectativas, intereses de las organizaciones, comunidades, familias y personas, en su formación socio-comunitaria productiva que contribuyan a la organización y movilización social y política” (Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010)

En la Estructura de la Educación Alternativa figuran:

La Educación de Personas Jóvenes y Adultas: que es de carácter técnico-humanístico, está destinada a las personas mayores a quince años, ofrece una educación sistemática. Los niveles de formación de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas comprenden: a) Educación Primaria de Personas Jóvenes y Adultas, Alfabetización y Post-alfabetización; b) Educación Secundaria de Personas Jóvenes y Adultas. Estos niveles y etapas tendrán su respectiva certificación al concluir la totalidad de las etapas establecidas en la Educación Secundaria de Personas Jóvenes y Adultas, se entregará una certificación que los acreditará como Bachiller Técnico-Humanístico, y de manera gradual como Técnico Medio los habilitará para dar continuidad en su formación en el nivel superior y su incorporación al sector productivo. (Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010)

La Educación Permanente no escolarizada: está destinada a toda la población y ofrece procesos formativos no escolarizados que respondan a necesidades, expectativas e intereses de las organizaciones, comunidades, familias y personas, en su formación socio-comunitaria, productiva y política. En la cual la Educación Permanente desarrolla sus acciones según las necesidades y expectativas de la población y serán certificados los procesos formativos, previo cumplimiento de requisitos establecidos por el Ministerio de Educación. Se constituirá una institución especializada dependiente del Ministerio de Educación, para la capacitación y acreditación de los procesos educativos permanentes no escolarizados dirigidos a organizaciones, comunidades, familias y personas. Su funcionamiento será reglamentado por el Ministerio de Educación. (Ley Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010)

3.5. Convenio 189 Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Este convenio que tiene rango de ley fue ratificado el 16 de junio de 2011 y se aplica a todos los trabajadores domésticos. Este convenio establece en su Artículo 2 que: “Todo miembro que ratifique el Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación” (Convenio 189 - Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, 2011).

El convenio en Artículo 2, a y b señala: “a) Categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y b) Categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo”(Convenio 189 - Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, 2011).

“Todo miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo”(Convenio 189 - Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, 2011).

A saber: “a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. A si mismo señala que al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, donde los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas”.(Convenio 189 - Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, 2011)

3.6. Ley N° 181 Ley de 25 de Octubre De 2011

También se toma en cuenta la Ley N° 181 en la cual se declara; “el día 30 de marzo de cada año, como el Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, otorgándoles descanso por toda la jornada laboral de ese día con el respectivo pago de haberes, en reconocimiento a su labor sacrificada” (Ley 181, 2011).

3.7. Resolución Ministerial N° 308/2014 La Paz, 30 de Abril de 2014

Esta resolución, en su Artículo 1 “Autoriza al Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N° 4”, con SIE 80730600 del Distrito educativo La Paz 2 del departamento de La Paz, la implementación del proceso educativo para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la Modalidad Semi-presencial, en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 070 de 20 de diciembre de 2010 y otras normas conexas en vigencia”. (Resolución Ministerial N° 308, 2014)

En el Artículo 2, referido a Pertinencia y Calidad agrega: “I. Los procesos educativos desarrolladas por el Centro de Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4 para trabajadoras asalariadas del hogar en la modalidad semi-presencial, deben adecuarse en su metodología, materiales educativos, horarios y modalidades de trabajo de las y los maestros en el marco del Currículo Base de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas y según las necesidades, características y expectativas de las participantes. II. Los procesos educativos serán sistemáticos e integrales, con el mismo nivel de calidad y pertinencia establecidas en las políticas educativas en vigencia”. (Resolución Ministerial N° 308, 2014)

CAPÍTULO IV

MARCO INSTITUCIONAL

4.1. Viceministerio de Educación Alternativa y Especial

El Viceministerio de Educación Alternativa y Especial es una entidad pública de sector educativo y contribuye al proceso de construcción del Estado Plurinacional bajo el modelo Educativo Socio-comunitario-productivo, en la constitución de la educación plural e integral. Contribuye a la consolidación de la “Revolución Educativa” con acciones transparentes, fortaleciendo en su gestión institucional y educativa con personal calificado con compromiso político-social, alternativo, transformador e inclusivo. (Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, 2016)

4.1.1. Misión

Es una entidad pública del sector educativo, reconocida por la Constitución Política del Estado Plurinacional, Social y Comunitario, principalmente en la constitución de la educación plural y la democratización del acceso y permanencia del conjunto de la sociedad boliviana, prioritariamente de la población marginada y excluida a una educación integral. (Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, 2016)

4.1.2. Visión

En el marco del nuevo modelo educativo socio-comunitario y productivo, intra-intercultural, plurilingüe, descolonizador y científico se ha democratizado el acceso y la permanencia de la población boliviana en el Sistema Educativo Plurinacional (SEP) desde un enfoque inclusivo y transformador, primordialmente a una educación plural descolonizadora de manera pertinente, oportuna, con igual de oportunidades y equiparación de condiciones.

4.2. Dirección General de Educación de Adultos (DGEA)

Las principales líneas de trabajo “La DGEA se encuentran orientadas hacia el mejoramiento de la calidad y pertinencia social, cultural y productiva de la Educación Alternativa, que comprende espacios donde se desarrollan acciones educativas para personas jóvenes y adultas mayores de 15 años que requieren continuar estudios, mediante procesos de formación pertinentes de manera permanente en y para la vida, que respondan a las necesidades, expectativas, intereses de las organizaciones, comunidades, familias y personas en la búsqueda de su formación contribuyendo a la organización y movilización social y política”.

Los objetivos que plantea el nuevo modelo educativo en la educación de personas jóvenes y adultas: “Asume el carácter holístico porque son orientaciones pedagógicas y compromisos de logro descolonizadores y liberadores que desarrollan las dimensiones del ser, hacer, saber y decidir, para la formación integral, a través de saberes, conocimientos y prácticas de valores socio comunitarios en los procesos educativos para el Vivir Bien en interrelación con la Madre Tierra y el Cosmos”(Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, 2016).

4.3. Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar (FENATRAHOB)

La Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), es una organización de base sindical. Fue fundada el 27 de marzo de 1993 en la ciudad de Cochabamba en el Primer Congreso Nacional de Trabajadoras del Hogar, cuenta con Personería Jurídica otorgada con Resolución Suprema N° 05521-La Paz 30 de mayo del 2011.

La FENATRAHOB representa a todos los sindicatos, que se encuentran a nivel nacional en todos los departamentos del país. Su directiva es elegida cada dos años y tiene una gran legitimidad puesto que es elegida por voto, con el mandato de fortalecer al sector y de defender los derechos humanos y laborales de todas las trabajadoras del hogar en Bolivia.

4.3.1 Misión de la FENATRAHOB

Lograr solidez de los sindicatos de trabajadoras del hogar en todo el país, ya que a través de la sindicalización se podrá luchar y defender el respeto de los derechos humanos y laborales, y valorar y dignificar el trabajo del hogar, con el propósito de lograr mejores condiciones de vida y

de trabajo y el bienestar de las afiliadas y sus familias, aportando a la construcción de una sociedad justa, multicultural y diversa

4.4. Objetivos de la FENATRAHOB

4.4.1 Objetivo General:

-Apoyar para mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia, defendiendo los derechos humanos y laborales.

4.4.2. Objetivos específicos:

- Organizar a las trabajadoras asalariadas del hogar en ciudades y provincias capitales para fortalecer la FENATRAHOB.

- Lograr la valoración el trabajo del hogar como cualquier trabajo en Bolivia, también en el exterior.

- Desarrollar talleres de preparación para las dirigentes líderes, bases en los sindicatos afiliados a la FENATRAHOB.

- Promover la participación de las trabajadoras asalariadas del hogar en defensa de los derechos humanos y laborales.

- Fortalecer la comunicación entre dirigentes y bases a través de intercambio de experiencias.

- Concientizar a las trabajadoras asalariadas del hogar y a la sociedad en general para el cumplimiento de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450, y de otras leyes y decretos que amparan a la TAH, a través de la socialización.

- Brindar apoyo social y legal a las trabajadoras asalariadas del hogar en situaciones precarias, cuando son infringidos sus derechos humanos y laborales

4.4.3. Líneas estratégicas de acción:

Fortalecimiento organizacional: Cada sindicato está obligado a funcionar orgánicamente, ayudando al respeto de los derechos laborales.

Formación, capacitación, asesoramiento técnico y jurídico legal: Cada trabajadora del hogar (TAH) necesita conocer y defender sus derechos, elevando su autoestima en cada situación cotidiana. Los sindicatos deben fortalecerse para funcionar democrática y participativamente, y así apoyar las demandas de sus afiliadas.

Investigación: Aportar, debatir y divulgar información sobre la situación de las TAH, para trabajar en alianza y cambiar su situación desfavorable.

Difusión y comunicación: Informar a trabajadoras, empleadores y a la sociedad en general, para que se respeten los derechos y se valore el trabajo del hogar.

Coordinación interinstitucional: Se buscará aliados institucionales para respaldar la lucha, y de esta forma transformar la sociedad actual en una más justa y equitativa para todos.

Desarrollo productivo: Recibir capacitación individual para mejorar el desempeño como TAH, además de estimular la formación de empresas comunitarias autogestionarias, que permitan a los sindicatos y a la federación contar con recursos propios

4.4.4. Hitos históricos FENATRAHOB

Según la autora Elizabeth Peredo en su libro “Trabajadoras Asalariadas el Hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha”, la lucha de las trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas se desarrolló desde el siglo pasado, retomando las luchas pioneras de las culinarias de los años veinte y treinta en el país; “fueron capaces de poner en la mesa del debate el escándalo de la discriminación, el racismo y la desvalorización del trabajo del hogar. Cuando las culinarias de la primera mitad de siglo XX se plantaron ante la autoridad, para reclamar su derecho ciudadano de usar los medios públicos de transporte, sin restricción alguna, y fueron capaces de elaborar una pequeña, pero valiosísima agenda de reivindicaciones sociales que incluían no solo el acceso a los derechos laborales en igualdad sino el reconocimiento al valor de su trabajo, probablemente no dimensionaron la enorme vigencia de su lucha que trascendería por más de un siglo”. (Peredo, 2015, P. 33)

Además “Varias décadas más tarde, durante los años ochenta, las nuevas generaciones de trabajadoras del hogar provenientes de la migración del campo, consideradas por una sociedad

oligárquica racista y colonizada como “servidumbre”, retomaron esta agenda en el contexto del proceso de recuperación de la democracia en Bolivia, generaron un movimiento que ha sido capaz de ampliar su base y establecer alianzas con mujeres de diferentes sectores para una lucha que, sobre todo, denunciaba el racismo y el machismo enraizados en la sociedad boliviana. (Peredo, 2015, P. 33)

Entre sus méritos es: “Haber interpelado desde el mundo de lo privado a una clase acostumbrada a la servidumbre y a concebir la sociedad con estratos estancos en una escala de discriminaciones abominables. Cuando las trabajadoras del hogar organizaron sus primeros sindicatos en la ciudad de La Paz en los años ochenta aunque se lo crea imposible ahora las mujeres indígenas y de pollera urbanas o rurales tenían prohibido el ingreso al Palacio, al Parlamento e inclusive a los hoteles de 5 estrellas. Ellas desafiaron ese estado de cosas desde sus reivindicaciones sectoriales, reclamando la valorización de su trabajo como trabajo, el derecho a la igualdad, a los derechos laborales, humanos, contra la discriminación y el racismo”. (Peredo; 2015: 34)

Tuvieron además el mérito también de incorporar la reflexión de la equidad entre hombres y mujeres en el trabajo del hogar y lo que por entonces se llamaba la “reproducción social”. La campaña “La equidad empieza por casa” logró posicionar una agenda de reivindicaciones laborales y de derechos humanos, para cambiarla legislación del trabajo y superar las odiosas discriminaciones de género en la ley laboral de entonces. Logró instalar el debate sobre la necesidad urgente de cambiar la valorización social del trabajo del hogar y de incorporar la igualdad en las relaciones de género, pues en ese entonces ni siquiera el conjunto de las llamadas feministas las apoyaban. Lo avanzado hasta ahora es significativo, esa vertiente de rebeldía fue incorporada luego en el proceso constituyente boliviano y alimentó la lucha contra el racismo que en Bolivia ha sido base de los nuevos consensos sociales.

4.5. Centro Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4:

El Centro de Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4, con SIE. 80730600 del Distrito Educativo La Paz 2 del Departamento de La Paz, desarrolla un formación humanística, conformada por sub centros donde implementa un proceso educativo para las Trabajadoras

Asalariadas del Hogar en la modalidad semi-presencial, en el marco de los dispuesto en la Ley N° 070 de la educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”.⁸

4.6. Carrera de Trabajo Social – Universidad Mayor de San Andrés:

La Carrera de Trabajo Social es una unidad académica que depende de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés. Fue fundada como Escuela Nacional de Asistencia Social y Educación Popular el 10 de Enero de Enero de 1946.

El 16 de mayo de 1963 se incorpora a la Universidad Mayor de San Andrés con todos los derechos y prerrogativas que asistía a las facultades e Institutos existentes en el momento. La Carrera de Trabajo Social, al ser parte de estructura y sistema universitario, se organiza y administra académicamente bajo el marco del Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana, de las normas y reglamentos emanados de la Facultad de Ciencias Sociales, siendo la Carrera más antigua de ésta.

La base de su funcionamiento institucional es el co-gobierno. La Asamblea docente estudiantil es la máxima instancia de decisión; a ella se sujetan el Consejo Paritario docente estudiantil y la Dirección de la Carrera, autoridad que es electa por voto docente estudiantil en el marco de la democracia universitaria. Asimismo, se cuenta con la Unidad de Prácticas y con el Instituto de Investigación, Interacción Social y Post Grado, cuyas Jefatura y Dirección participan en el Concejo de Carrera.

La malla curricular de la Carrera de Trabajo Social establece entre sus modalidades de graduación el Trabajo Dirigido, que es el resultado de procesos de investigación – intervención social o sistematización frente a necesidades y problemas sociales cuya atención sea demandada por una institución u organización de base.

4.6.1. Misión de la Carrera de Trabajo Social:

Formar profesionales con excelencia académica, comprometidos con la realidad social, con competitividad para el ejercicio profesional y capacidad de responder con ética y profesionalidad en un contexto dinámico y cambiante.⁹

⁸ (Resolución Ministerial 308, 2104)

4.6.2. Visión de la Carrera de Trabajo Social:

Carrera de Trabajo Social fortalecida, con programas y formación profesional de excelencia en pre y post grado, crítica y propositiva frente a las necesidades y demandas de la realidad social y del mercado laboral. Contribuye al desarrollo de la sociedad boliviana a través de la formación con excelencia académica de trabajadores sociales profesionales para lo que cuenta con un equipo de docentes altamente calificados. Se encuentra comprometida con los derechos humanos en el marco de la igualdad, equidad, diversidad cultural y justicia social.¹⁰

La profesión de trabajo social entre sus tendencias de intervención en la realidad social tanto en los países del mundo ha desarrollado experiencias con diversas organizaciones de la sociedad civil en el marco de su perfil profesional

El perfil profesional es comprendido y comprendido y sumido como un conjunto de competencias y actividades que un profesional debe cumplir con arreglo a un sistema disciplinario que comprende un cuerpo de conocimientos, de procedimientos, de instrumentos de destrezas, habilidades y de un código ético, conforme al cual se generan capacidades de desempeño profesional y expectativa social e institucionales respecto a su cumplimiento. El trabajador social entre sus funciones están; la asistencia social, la educación social, la investigación social, la gestión social, la organización social y la promoción social.

“La asistencia social es entendida como un proceso de intervención social que implica la ayuda, atención o servicio profesional a personas, familias, grupos comunidades que se encuentran socialmente en desventaja”. (Sánchez, 2010, p. 29).

“La investigación es la función que permite el conocer, pero el conocer posible de lo diverso, y el conocer posible de lo trascendente, por ello puede tener fines teóricos metodológicos, políticos y prácticos. En todos estos campos el conocimiento se asume como proceso en construcción para lograr la función básica de la i (Sánchez, 2010, p. 30).

“La gestión social es comprendida, bajo la concepción predominante de la administración, como una función que involucra todo el proceso administrativo: planificación, organización,

⁹ Pan de Estudios 2005 - 2009

¹⁰ Pan de Estudios 2005 - 2009

dirección y control: proceso indispensable que implica un conjunto de acciones y decisiones que van desde el conocimiento y comprensión de determinadas situaciones sociales e institucionales hasta el diseño y aplicación de propuesta concreta hacia objetivos determinados”. (Sánchez, 2010, p. 31).

“La educación social es el proceso de enseñar y aprender en el que participan personas, grupos, familias, comunidades organizaciones y otros, bajo modalidades activo-participativas que partiendo de sus propias necesidades, expectativas, experiencias y realidades, promueven procesos educativos que tienen incidencia directa en la conciencia y en la práctica de las personas con relación a asuntos y fines de interés social y colectivo. (Sánchez, 2010, p. 32).

“La promoción social es el proceso mediante el cual se pretende articular, motivar, activar, movilizar y tensionar la fuerzas sociales existentes en función de intereses y fines sociales específicos de beneficio para un conjunto social determinado, a fin de lograr su participación en procesos sociales concretos”. (Sánchez, 2010, p. 33).

“La organización social constituye el conjunto de procedimientos que permiten nuclear y potenciar las acciones colectivas en función de intereses y fines sociales colectivos. Contempla distintas modalidades de fortalecimiento organizacional de núcleo de base, que se orientan a una mejor construcción de las relaciones intragrupalas, comunales y/o institucionales que busca optimizar sus capacidades, no solo de presencia sino de acción social y colectiva” (Sánchez, 2010, p. 34).

CAPÍTULO V

MARCO CONTEXTUAL

Durante las últimas décadas, Bolivia ha vivido coyunturas políticas y sociales de vital importancia: en la década de los 90 del pasado siglo, la marcha por el territorio y la dignidad en 1992, la reforma constitucional de 1994, bloqueos y cercos a La Paz del año 2000; ingresando al siglo XXI la guerra del agua en 2001, octubre negro de 2003, las tensiones regionales de 2004, los actos electorales de 2005 y la posesión del primer presidente de procedencia indígena a la silla presidencial del país, han provocado la configuración de un nuevo imaginario social para re-entender y mirar a Bolivia.

Con la Constitución Política del Estado Plurinacional, promulgada en febrero de 2009, Bolivia se reconfigura como un Estado unitario, plurinacional, comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Un Estado que, en el marco de un proceso/enfoque integrador, se funda en la pluralidad y pluralismo político, jurídico, económico, cultural y lingüístico (CPE, 2009)

Cuya función y finalidad primordial es garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad, la protección, la igualdad y dignidad de todas las personas, naciones, pueblos, y comunidades que lo conforman. Es decir, a partir de este nuevo marco jurídico y político se reconoce la convivencia de diferentes naciones y pueblos, diferentes maneras de concebir el mundo y la vida, diferentes realidades e identidades sociales y culturales, diferentes economías, privadas, comunitarias, cooperativas, informales, diferentes idiomas y prácticas socio-festivas y culturales matizadas por relaciones de poder asimétricas o comunitarias.

Si bien el marco constitucional plurinacional puede ser considerado un salto cualitativo que permite al país perfilar un nuevo proyecto de Estado, diferente a las décadas de los años 50 a 90, es claro que aún existen temas de carácter económico, social y educativo por tratar y por atender, tales como: la pobreza, el desempleo, la vulneración de los derechos humanos y laborales, el trabajo forzado y la explotación.

De acuerdo a datos del censo 2012, Bolivia cuenta con una población de 10.027.254 habitantes, lo que con respecto a 2001 representa un crecimiento poblacional de casi dos

millones de habitantes. Del total de la población, aproximadamente el 31,02% es menor de 14 años, el 62,86% está dentro del rango de 15 a 62 años y el 6,12% tiene más de 65 años. (INE, 2012). Por otro lado, se estima que, en el área urbana, la pobreza extrema alcanza el 11% y en el área rural el 41%. (PNUD, 2013)

Desde el punto de vista de la situación de las trabajadoras del hogar las últimas décadas de construcción de la democracia marcaron también un cambio cualitativo en su situación y han posibilitado procesos organizativos y de incidencia que gracias a la dinámica social boliviana, rápidamente han confluído en organizaciones sociales con estructura y visiones estratégicas sectoriales y visiones.

En los últimos años del presente siglo es cuando se producen transformaciones sociales cualitativas, en un contexto de movilización de diferentes sectores sociales tras sus reivindicaciones que se expresan en una nueva Constitución y la inclusión de los movimientos sociales en las dinámicas estatales. El siglo XXI presenta a los diferentes sectores sociales bolivianos con fuertes agendas políticas y sociales de incidencia y de cambio social. Estos son los que han dado cuerpo al proceso constitucional y han enfrentado los momentos más críticos de resistencia de las élites ante los cambios que dieron lugar a una sociedad diferente en muchos sentidos. Varias propuestas y demandas de la sociedad civil fueron incorporadas en el Estado en este proceso: el agua como bien público, soberanía en la administración de los recursos petroleros, gestión comunitaria de la tierra, derechos de las trabajadoras del hogar, apertura del proceso constitucional, entre muchos otros.

Las trabajadoras del hogar, constituyen uno de los sectores más activos que ha sabido mantener su agenda propia, concentrada en sus derechos y en plantear un aspecto que no está precisamente en el carril predominante de la toma de decisiones por parte del Estado, sino que trata de entrar a un terreno de visibilizar, de profundización de sus logros y avance de las políticas sociales. De ahí que de las demandas sectoriales de las trabajadoras del hogar son las que más nítidamente se han posicionado desde el 2003 a la fecha.

Las trabajadoras del hogar, al hacer un balance de los logros de la última década, señalan que al menos desde el punto de vista de la incidencia en los ámbitos políticos de legisladores y

asambleístas ahora es más fácil acceder a estas instancias de decisión, por el simple hecho de que los operadores políticos son personas conocidas con las que han compartido luchas en el pasado.

CAPITULO VI

CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

El proyecto *“Fortalecimiento de Capacidades y Habilidades Socio-Personales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato San Pedro”* es parte del proceso de Investigación Acción Participativa y nace como una respuesta a los resultados obtenidos con Investigación Diagnostica, donde se logró identificar Necesidades y Problemas: desvalorización del trabajo asalariado del hogar, baja autoestima de las afiliadas, déficit de información de normativas que amparan y protegen el sector de trabajadoras asalariadas del hogar.

También se logra identificar los Intereses y Demandas de formación y capacitación, se realizó la priorización correspondiente con la participación activa de las afiliadas al Sindicato San Pedro, siendo el resultado: Capacitación dirigida a trabajadoras del hogar para el fortalecimiento de sus conocimientos y habilidad, en temas de Liderazgo, Oratoria, Análisis de la Ley N° 2450, Derechos Humanos y Laborales, No a la Violencia y Autoestima y Emprendimientos Productivos.

El proyecto consistió en un proceso de capacitación dirigida a trabajadoras asalariadas del hogar, mediante sesiones educativas con la metodología de la Educación Popular, partiendo de la Práctica (que es partir de los saberes de los participantes), Teoría (es profundizar y/o complementar los saberes conocimientos) y Producción (Regresar a la nueva práctica).

Además de ello, el proyecto contribuyó a profundizar la identificación de demandas de formación en los ámbitos económico-productivos, socio-cultural, político-organizativo y educativo de la Investigación Acción Participativa, aplicando encuestas, entrevistas semi-estructuradas y entrevistas en profundidad para recabar testimonios de vida, la cual se desarrolló de manera conjunta con los sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar de la ciudad de La Paz, el Sindicato Max Paredes y Sindicato Zona Sur.

6.1. Objetivo General:

Fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes de las trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro de la ciudad de La Paz, afiliado a la FENATRAHOB para el ejercicio de sus derechos humanos, individuales y colectivos.

6.2. Objetivos Específicos:

Fortalecer la capacidad de análisis de las trabajadoras asalariadas del hogar con información de derechos laborales contenidos en la Ley N° 2450, para aportar a su empoderamiento y su exigibilidad.

Afianzar las actitudes de seguridad y liderazgo de las trabajadoras asalariadas del hogar; con temas de autoestima y valoración personal.

Contribuir al fortalecimiento de habilidades socio- personales cómo generar emprendimiento productivos de las trabajadoras asalariadas del Sindicato San Pedro.

Profundizar la identificación de demandas de formación, siguiendo los lineamientos de la Investigación Acción Participativa.

6.2.1. Metas:

Que el 80% de las trabajadoras asalariadas el hogar del Sindicato San Pedro avance en su proceso de empoderamiento con el conocimiento de sus derechos laborales para su exigibilidad.

Que un 75% de la trabajadoras asalariadas del hogar, fortalezcan su seguridad, confianza y respeto en ellas y con las demás.

Que el 60% de las trabajadoras asalariadas del hogar, identifique sus potencialidades y habilidades, para generar emprendimientos productivos.

Que el 50% de la intervención, permita profundizar la identificación de demandas de formación y capacitación de las trabajadoras asalariadas del hogar, para contribuir al planteamiento de una propuesta educativa.

6.2.2. Localización geográfica:

El proyecto se desarrolló en el Departamento de La Paz, en el Sindicato San Pedro, cuya oficina está ubicada en la calle Bartolina Sisa N° 1273, entre la avenida Almirante Grau, calle Juana Azurduy (Zona San Pedro).

6.2.3. Participantes:

6.2.3.1. Participantes Directos

Los participantes directos del proyecto fueron 25 trabajadoras asalariadas del hogar, entre las edades de 20 a 45 años del Sindicato San Pedro.

6.2.3.2. Participantes Indirectos

Los participantes indirectos en el proceso fueron la Ejecutiva de la Federación de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y Director del CEA Gualberto Villarroel N° 4.

6.2.4. Duración:

La ejecución del presente proyecto tuvo una duración de cuatro meses; agosto, septiembre, octubre y noviembre de la gestión 2016.

6.2.5. Enfoque Educativo

El proyecto asume el enfoque de Satisfacción de Necesidades Básicas de Aprendizaje (SANEBA), que plantea “Una educación para todos, como resultado de un diagnóstico, del entendimiento de la naturaleza del aprendizaje y la educación en todas sus dimensiones (psicológicas, culturales, sociales y económicas), como una estrategia para satisfacer necesidades de aprendizaje.”(Rodríguez, 2012, p.14)

El enfoque de Satisfacción de Necesidades Básicas de Aprendizaje, se plantea en educar para que el ser humano adquiera competencias que le permitan vivir y trabajar dignamente, viviendo en la familia y en comunidad, sean competencias generales o específicas (conocimientos, saberes y haceres). Está dirigido a la población en desventaja que dependerá de la adquisición de

capacidades para reducir de alguna manera tal desventaja y por consiguiente las disparidades sociales.

Según esta visión esto no resolverá sus problemas, pero ciertamente será parte de la superación de esa situación encaminada a transformar su realidad; se necesitaran formas no convencionales de educación básica para aquellas personas que están afectadas por fuerzas que escapen de su control, y de esa manera la población más desprotegida podrá participar activamente en el desarrollo de su persona, de su familia y comunidad.

Concretando la “Visión amplia de la educación básica se puede decir que es un desafío que debe ir más allá de los recursos que cuentan los países, necesita el cambio o mejora de las políticas educativas y sociales, la infraestructura social, programas de estudio, en otras palabras todo lo necesario para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos” (Rodríguez, 2012, p.17).

El contenido de la educación dirigida a las trabajadoras asalariadas del hogar, debe estar centrado en conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para mejora la calidad de vida y participar de manera plena y responsable en la vida personal y sindical.

Prestar atención prioritaria al aprendizaje es un componente del enfoque de Satisfacción de Necesidades Básicas de Aprendizaje, pues es muy importante que las personas aprendan realmente lo que necesitan, lo que es útil para su desarrollo personal y de la sociedad: conocimientos útiles, aptitudes y valores, los enfoques centrados en la actividad y la participación resultan particularmente útiles para garantizar la adquisición y conservación de conocimientos, que permitan a las trabajadoras del hogar desarrollar toda sus oportunidades.

6.2.6. Metodología

El proyecto se implementa con la metodología de la Educación Popular que es el proceso político- educativo con una opción de clase que parte de las necesidades intereses y problemas de las personas, que se fundamenta en principios y valores que busca el rescate cultural, la participación democrática, la construcción de relaciones de equidad y el empoderamiento.

6.2.7. Desarrollo de la Educación Popular como parte del proceso metodológico en el proyecto:

La intervención realizada con la Investigación Acción Participativa, toma como metodología la Educación Popular donde asume la metodología dialéctica vinculada a la relación práctica-teoría-práctica, en este sentido la metodología de la educación popular permite la coherencia entre contenidos, métodos, instrumentos y actividades necesarias para alcanzar los objetivos.

“La educación popular es una corriente pedagógica de los años 60, iniciada con el educador Paulo Freire donde la visión va más allá de la alfabetización, porque implica una comprensión crítica de la realidad social, política y económica” (Paulo Freire)

El proyecto consistió en la capacitación mediante sesiones educativas, enmarcada en las guías pedagógicas, partiendo de la práctica, teoría y producción. En la práctica se partió de los saberes de las/os participante, se aplicaron técnicas como ser lluvia ideas, telaraña, sociodrama las cuales permitieron identificar los conocimientos e intereses de las trabajadoras asalariadas del hogar. En la parte teórica se profundiza o complementa los saberes y conocimientos mediante exposiciones utilizando medios didácticos donde se explica y profundiza el tema de interés de manera dialogada. En la parte de producción que consiste en regresar a la nueva práctica, con la ayuda de las técnicas se realiza un trabajo de análisis y reflexión, vinculando a su dinámica de vida.

6.2. 8. Enfoque constructivista

Según el Jean Piaget: “El constructivismo es una corriente pedagógica basada en la teoría del conociendo constructivista, que postula la necesidad de entregar al estudiante las herramientas necesarias que le permitan construir sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo que implica que sus ideas puedan verse modificados y sigan aprendiendo” (Carretero, 2015).

Según el autor Carlos Fernández Espada Ruíz refiere que el constructivismo concibe al estudiante como el protagonista central del proceso educativo y no como un mero receptor de información; los contenidos curriculares se plantean como objeto de aprendizaje más que enseñanza y el docente deja de ser el único poseedor y transmisor del conocimiento para convertirse en mediador y facilitador del progreso de aprendizaje.

Maria Payer refiere que “Lev Vygotsky es considerado como el precursor del constructivismo social. A partir de él, se han desarrollado diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje, consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Para Lev Vygotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido como algo social y cultural, no solamente físico”. (Payer, 2005)

Para el presente estudio se rescata visiones de los autores Lev Vygotsky, Jean Piaget, Carlos Fernández Espada Ruíz que le dan un aporte de mayor comprensión al trabajo desarrollado desde la intervención del Trabajo Social, en el que el estudiante es el protagonista central del proceso enseñanza aprendizaje en una interacción activa que le permite ensamblar, entender, interpretar y construir, partiendo de sus experiencias e integrándola con la información que recibe.

6.2.9. Cuadro 2 EJES TEMATICOS

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS	CONTENIDO	PREGUNTAS GENERADORAS
POLÍTICO ORGANIZATIVO	SOCIALIZACIÓN DE LEY 2450 (DERECHOS LABORALES)	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. • Derechos y obligaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar. • Obligaciones del empleador • Contrato, jornada laboral, descansó, vacaciones, 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Conocen leyes y normativas que las amparan y protegen sus derechos cuáles? - ¿Cómo TAH conoce sus derechos y cual exigen para su cumplimiento? - ¿Cómo TAHS conocen sus deberes? - ANÁLISIS Y REFLEXIÓN de nuestro contexto: En qué medida se está cumpliendo los derechos, SI realmente se cumplen o NO. ¿Por qué?

		remuneración, etc.	
POLÍTICO ORGANIZATIVO	LIDERAZGO (COMUNICACIÓN ASERTIVA)	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes destacadas de trabajadoras asalariadas del hogar. • Tipos de comunicación. • Uso de comunicación asertiva. • Que significa ser líder. • Clases de líderes y formas o tipos de liderazgo. • Importancia del liderazgo en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Usted alguna vez ha sido líder y cómo fue su experiencia? - ¿Actualmente participa de alguna otra organización y de qué manera participa? - ¿Qué tipo de liderazgo tiene en el espacio familiar, laboral y organizativo? - ¿Cuáles son los requerimientos de formación de TAH para fortalecer el aspecto político organizativo? - Aplicación de la boleta de encuesta.
SOCIAL – CULTURAL	VIOLENCIA LABORAL (UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA)	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de violencia • Tipos de violencia • ¿Qué es violencia laboral? • Formas de violencia laboral • Consecuencias 	<ul style="list-style-type: none"> - Con ayuda de videos reflexivos. - Frente a la situación que hemos identificados de violencia que acciones se va tomar frente a ello. - TESTIMONIO ¿cuáles fueron las razones para incorporarse a esta actividad

		<p>de la violencia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como prevenir y denunciar la violencia laboral 	<p>laboral, a qué edad inicio, cuánto tiempo va desarrollando esta actividad y como se siente?</p>
SOCIAL – CULTURAL	AUTOESTIMA (RELACIONES HUMANAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de autoestima • Importancia de la estima personal. • Historia real para la reflexión colectiva. • Como perder el miedo y mejorar el autoestima personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo ven los empleadores y la sociedad al trabajo asalariado del hogar? - ¿Considera que el trabajo que realiza ustedes es valioso? ¿Porque? - ¿Les gusta realizar las actividades que desarrolla como TAH? - ¿En sus tiempos libres que actividades realizan? - ¿Les guatas realizar actividades manuales? Cuales
EDUCATIVO	PROYECTO DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de un proyecto de vida • Como elabora el proyecto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son sus expectativas a corto, mediano y largo plazo?
SOCIAL – CULTURAL	ESTIGMA - NO AL DISCRIMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Que es el Estigma • De qué manera daña el estigma a la personalidad • Lectura de 	<ul style="list-style-type: none"> - Como daña el estigma a las personas. - Reflexión grupal.

		Reflexión de una carta	
ECONÓMICO - PRODUCTIVO	EMPRENDIMIEN TO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN UN RUBRO PRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas metodológicas. • Técnicas. • Reflexionar necesidades de emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿FENATRAHOB y sindicatos realizan algún tipo de emprendimiento y que tipo? - Identificar las necesidades de emprendimiento y que necesidades de capacitación requiere para ello.
SOCIAL – CULTURAL	GENERO (NORMAS Y ROLES)	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos en Género. • Construcción del género. • En la etapa de la Pubertad • En la etapa de la adolescencia • Los cambios y la autoimagen 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es importante para ustedes tocar temas transversales? - ¿Qué opinan de la designación de roles tanto a hombres y mujeres? - ¿Qué acciones tomar para que en nuestra sociedad haya igualdad de género?
SOCIAL - CULTURAL	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Que es la violencia Intrafamiliar. • Clasificación de la violencia Intrafamiliar. • Tipos de violencia 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la relación con su entorno: <ul style="list-style-type: none"> - Familiar - Laboral - Organizacional? - Aplicación de la Entrevista semiestructurada.

		<p>intrafamiliar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Causas de la Violencia intrafamiliar • Consecuencias de la violencia intrafamiliar. • Ciclo de la violencia. • Como prevenir la violencia Intrafamiliar. 	
EDUCACIÓN	PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Salud sexual y reproductiva. • Planificación familiar • ITS 	<p>¿Qué tanto conoce de sexualidad?</p> <p>¿Cuales son los derechos sexuales y derechos reproductivos?</p> <p>¿Una sexualidad sana?</p>

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Proceso Metodológico Implementado de Proyecto

Primer Momento: Motivación y Organización

Acciones Planificadas	Acciones Ejecutadas	Limitaciones	Resultados
Reunión de coordinación con representantes institucionales.	Se realizaron dos reuniones de coordinación e información con representantes de la FENATRAHOB, CEA Gualberto Villarroel N°4 Sindicato San Pedro, donde participaron además representantes de la Comisión de Investigación, con la finalidad de definir el modo de intervención en los sindicatos.	No existieron limitaciones.	Visto Bueno de las Instituciones. Acuerdos: desarrollar un trabajo coordinado con los representantes institucionales; realizando el seguimiento en el proceso.
Reuniones con las representantes del Sindicato San Pedro para la coordinación de actividades.	Se realizó la presentación de la propuesta de intervención, que consistió en sesiones educativas en marco de la metodología de educación popular.	No hubieron limitaciones	Acuerdos: se priorizaron temas según ejes temáticos: Político-Organizativo, Socio-Cultural, Económico-Productivo y Educativo. Surgieron nuevas propuestas de parte de las participantes: el de abordar temas de género y violencia intrafamiliar.
Aprobación de Instrumentos (encuesta, entrevista semi-estructurada)	Se realizó la primera reunión de presentación de los instrumentos, encuesta y entrevista semi-estructurada a	Mucho tiempo en realizar la	Se cuenta con: Boleta de Encuesta Boleta Entrevista Semi-estructurada.

por parte de las comisiones de Coordinación e Investigación.	las comisiones para su revisión. Se realizó la segunda reunión de presentación de instrumentos con las correcciones para su aprobación.	operacionalización de variables y la elaboración de los instrumentos.	Guía de Entrevista en Profundidad para recabar testimonio de vida.
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro-4 Segundo Momento: Planificación

Acciones Planificadas	Acciones Ejecutadas	Limitaciones	Resultados
Programación de actividades (fecha de actividades e implementación de instrumentos).	En coordinación con la Comisión de Investigación se definieron fechas para el desarrollo de las sesiones educativas en el Sindicato San Pedro.	Al momento de definir las fechas hubo desacuerdos por parte de las representantes, que posteriormente se logró entrar en consenso.	Se definen el cronograma de intervención y recolección de información de la IAP. 17 de julio al 17 de Octubre
Elaboración de las guía pedagógicas Selección de técnicas de dinámica grupal.	Trabajo técnico con el objetivo de planificar las actividades de las sesiones educativas, en tema, técnicas expositivas, dialogadas y de dinámica grupal, materiales y otros.	No hubo limitaciones.	Guías pedagógicas elaboradas.

Elaboración de materiales para sesiones educativas.	Trabajo técnicos en la elaboración de diapositivas, trípticos, paleógrafos y fichas.	No hubo limitaciones.	Materiales: Diapositivas, trípticos, Paleógrafos Fichas
Difusión de las sesiones educativas con volantes informativos en lugares estratégicos.	Desarrollo de 3 actividades de volanteo informativo: 17 de julio en predios del CEA Eva Perón de la Ciudad de El Alto, 18 de julio en Plaza San Miguel en la Zona Sur, 19 de julio en inmediaciones del teleférico amarillo, con representantes de la FENATRAHOB y la comisión de investigación.	Poca población de trabajadoras del hogar en la ciudad del El Alto para realizar la invitación.	Se distribuyeron un total de 150 volantes informativos de las sesiones educativas.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5. Tercer Momento: Ejecución de las Sesiones Educativas

ACCIONES PLANIFICADAS	ACCIONES EJECUTADAS	RESULTADOS	LIMITACIONES
Desarrollar sesiones educativas para el fortalecimiento de capacidades y habilidades socio-personales de trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro.	SESIÓN EDUCATIVA N°1 Se desarrolló de la primera sesión educativa “Socialización y Análisis de Ley N° 2450 – Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”.	Se contó con la participación de 18 trabajadoras asalariadas del hogar las cuales profundizaron sus conocimientos en un proceso de reflexión y análisis para la exigibilidad y cumplimiento de sus derechos. Logrando la participación activa de las participantes.	La impuntualidad por parte de algunas compañeras, afectando al inicio de la sesión educativa en la hora establecida.
	SESIÓN EDUCATIVA N° 2 Desarrolló del segundo taller de “Liderazgo y Comunicación Asertiva”.	Se contó con la participación de 23 trabajadoras asalariadas del hogar, las cuales afianzaron cualidades comunicativas (comunicación asertiva o positiva) y habilidades de liderazgo. Realizando la práctica en el desarrollo del taller y en su vida cotidiana.	No hubo limitaciones.
	SESIÓN EDUCATIVA N° 3 El desarrolló la tercera sesión educativa “Trabajo Digno Sin Violencia Laboral (En Defensa de los Derechos Laborales de las	Se contó con la participación de 18 trabajadoras asalariadas del hogar, las cuales reflexionaron y plantearon alternativa de solución a la problemática de violencia laboral.	Faltaron algunos materiales educativos.

	Personas)”.		
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 4</p> <p>Desarrolló de la cuarta sesión educativa “Autoestima – Relaciones Humanas”.</p>	<p>Se contó con la participación de 18 trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro, se logró identificar sus Potencialidades -habilidades, destrezas y capacidades, fortaleciendo aspecto positivo de su personalidad y la forma de relacionarse con su entorno.</p>	<p>Impuntualidad recurrente por alguna de las participantes.</p>
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 5</p> <p>Desarrollo de la quinta sesión educativa “Proyecto de Vida”</p>	<p>Se contó con la participación de 16 trabajadoras asalariadas del hogar, las cuales en un proceso participativo fueron elaborando su proyecto de vida, planificando su futuro, definiendo las acciones concretas que deberían realizar para conseguir tales objetivos o metas.</p>	<p>No hubo limitaciones</p>
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 6</p> <p>El desarrolló la sexta sesión educativa “Estigma –No a la discriminación”.</p>	<p>Se contó con la participación de 18 trabajadoras asalariadas del hogar, con las cuales se analizó el tema y la importancia de valorarse, respetarse, quererse a una misma y a los demás sin discriminar a las personas.</p>	<p>La mayoría de las trabajadoras del hogar no tenían noción del significado de Estigma. Pero con el desarrollo de la sesión fueron profundizando sus</p>

			conocimientos.
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 7</p> <p>Desarrolló la séptima sesión educativa “Emprendimientos Productivos”</p>	<p>Se contó con la participación de 17 trabajadoras del hogar</p> <p>Con las cuales se analizó el tema de emprendimientos productivos, contribuyendo con pautas teóricas, metodológicas y aspectos técnicos legales para un emprendimiento productivo dicho proceso nos permita rescatar sus propuestas de emprendimientos y las capacitaciones que requieren para ello.</p>	<p>No hubieron limitaciones</p>
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 8</p> <p>El desarrollo de la octava sesión educativa “Genero - Normas y Roles”</p>	<p>Se contó con la participación de 20 trabajadoras del hogar, con las cuales se fue analizando el tema de género - construcciones sociales que se les atribuye a hombres y mujeres. Se fortalecieron las capacidades de análisis respecto al tema de género, y además de ellos compromiso de realizar acciones y tareas con equidad de género.</p>	<p>No hubo limitaciones.</p>
	<p>SESIÓN EDUCATIVA N° 9</p> <p>Desarrolló la novena sesión</p>	<p>Se contó con 17 Participantes</p> <p>Las trabajadoras asalariadas del hogar</p>	<p>Desacuerdos de opiniones entre las</p>

	educativa “Violencia Intrafamiliar”.	reconocen que es importante poner un alto a la violencia intrafamiliar, y depende de cada una. Así mismo reconocen la importancia de poner en práctica comunicación asertiva dentro del ámbito familia.	participantes Son fuerte los patrones culturales que tienen las trabajadoras del hogar.
	SESIÓN EDUCATIVA N° 10 Desarrolló la décima sesión educativa de “Sexualidad - Prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual”.	Se contó con la participación de 18 trabajadoras asalariadas del hogar. Se abordó el tema de salud sexual y salud reproductiva, para el ejercicio de sus derechos sexuales y derechos reproductivos, fortaleciendo sus competencias para promover su participación social como agentes replicadores desde sus organizaciones y/o dentro de sus familias.	Tabú por parte de las participantes al hablar o referirse al tema.

Fuente: Informes de las sesiones educativas (Ver anexos)

Cuadro 6. Cuarto Monto: Evaluación

ACCIONES PLANIFICADAS	ACCIONES EJECUTADAS	LIMITACIONES	RESULTADOS
Evaluación en el Proceso: Aplicación de cuestionario de entrada y salida o pre y pos test.	- Se aplicaron técnicas e instrumentos de evaluación consistentes en un pre-test y un post-test. El pre-test se aplicó al inicio de las sesiones educativas, para	No se pudo aplicar test de evaluación en todas las sesiones, por falta de tiempo	10 sesiones educativas ejecutadas de julio a octubre en la presente gestión. 16 a 23 participantes en las

	<p>identificar el nivel de conocimiento del tema a ser abordado por parte de las participantes, de manera individual, dual y grupal. El Pos-test se aplicó al finalizar la sesión educativa para identificar el nivel de conocimiento adquirido.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los indicadores cualitativos de la evaluación fueron: Incremento del uso de la comunicación asertiva, conocimiento de los derechos laborales, seguridad para emitir opiniones y la valoración del trabajo asalariado del hogar. - Evaluación del proceso: también se realizó la presentación de informes de avances a las entidades participantes: FENATRAHOB, Viceministerio de Educación y Carrera de Trabajo Social, que integran la Comisión de Coordinación. <p>Las actividades se desarrollaron de</p>	<p>Número de Actividades suspendidas. No hubo suspensión de actividades, pero si reprogramación de fechas.</p>	<p>sesiones educativas.</p> <p>Resultados:</p> <p>Al inicio un 40% trabajadora del hogar tiene base del tema y al final un 80% conoce y entiende el tema abordado.</p> <p>70% de trabajadoras asalariadas del hogar que participa activamente en las sesiones educativas</p>
--	--	--	--

	manera flexible y consensuada, para que todas las integrantes del Sindicato San Pedro pudieran participar.		
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 7. Resultados alcanzados con el proyecto

Sobre los objetivos específicos y metas del proyecto:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	RESULTADOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Objetivo N° 1 Fortalecer las capacidades de análisis de las trabajadoras asalariadas del hogar con información sobre derechos laborales contenidos en la N° 2450, para aportar a su	Que el 80% de las trabajadoras asalariadas el hogar del Sindicato San Pedro avance en su proceso de empoderamiento con el conocimiento de sus derechos	Sesión educativa “Socialización Ley N° 2450 - Ley de Regulación de Trabajo Asalariado del Hogar”, se partió con la identificación de saberes de las trabajadoras del hogar con respecto al tema, para luego analizar a detalle los artículo de dicha ley para su comprensión, aclarando dudas en el proceso y finalmente se realizó el análisis del cumplimiento de los derechos en la sociedad.	El 70% de las trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro conocen y comprenden de sus derechos establecidos en la Ley 2450: Pago de salario Indemnización por año de servicio Desahucio en caso de despido injustificado Aguinaldo Vacaciones sindicalización	Informe memoria de la sesión educativa. Planillas de asistencia. Resultado de la prueba de Prost-test, aplicado a participantes – trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato

empoderamiento y su exigibilidad.	laborales y su exigibilidad.	Sesión educativa “Trabajo Digno Sin Violencia Laboral en Defensa de los Derechos Laborales de las Personas” con el objetivo de reflexionar y plantear alternativas de solución a la problemática de violencia laboral.	Afiliación a la Caja Nacional de Salud. Compromiso personal por parte de las trabajadoras del hogar de exigir y hacer cumplir sus derechos humanos y laborales.	San Pedro.
Objetivo N° 2 Afianzar las actitudes de seguridad y liderazgo de las trabajadoras asalariadas del hogar; con temas de autoestima y valoración personal.	Que un 75% de la trabajadoras asalariadas del hogar, fortalezcan su seguridad, confianza y respeto, por una misma y con las demás	Sesión educativa “Liderazgo y Comunicación Asertiva”, donde se profundizo las cualidades de un líder: capacidad de comunicación, capacidad de establecer metas y objetivos, capacidad de planificación, todo ello relacionado con importancia de practicar la comunicación asertiva en todo los ámbitos en el cual se desenvuelven las trabajadoras del hogar. Desarrolló de las sesiones educativas de Autoestima – Relaciones Humanas partiendo con identificación de los	El 70% de las trabajadoras del hogar del Sindicato San Pedro: Aumentan su confianza en sí mismas y adquieren seguridad, dan conocer sus opiniones, percepciones en el desarrollo de las sesiones educativas. Pone en práctica la comunicación asertiva, con sus compañeras y sus empleadores. Identifican sus capacidades de liderazgo y organización sindical. Valoran su fuente de trabajo.	Informe memoria de la sesión educativa. Planilla de asistencia. Resultado de la prueba de Prost-test, aplicado a participantes – trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro.

		conocimientos con ayuda a reflexionar y la importancia de contar con una autoestima positivo.		
Objetivo N° 3 Contribuir al fortalecimiento de habilidades socio-personales cómo generar emprendimiento productivos de las trabajadoras asalariadas del Sindicato San Pedro.	Que el 60% de las trabajadoras asalariadas del hogar, identifique sus potencialidades y habilidades, para generar emprendimientos productivos.	<p>Sesión educativa “Emprendimientos Productivos” donde se identificó el emprendimiento desarrollado por parte de las trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro, consisto en la apertura de un restaurante de comida dando trabajo y hospedaje a las afiliadas al sindicato.</p> <p>La identificación de potencialidades de trabajadoras asalariadas del hogar en la sesión educativa, donde se fortalecieron las capacidades de las trabajadoras asalariadas del hogar con información sobre los temas:</p> <p>Cultura emprendedora, Que es un emprendimiento,</p>	Las potencialidades de las trabajadoras asalariadas del hogar están vinculadas a las actividades de desarrollan en su campo laboral, los años de experiencia que tienen de cinco a diez años, inclusive hay trabajadoras del hogar que tienen experiencia de treinta a cuarenta años. Sumado a esto la experiencia de otro campo laboral: costura, artesanía, comercio, peluquería, gastronomía, agricultura, artesanía, carpintería y tapicería. Entre sus habilidades se destacan el realizar manualidades, confección de prendas de vestir, tejido, preparación de alimentos y organizar ferias educativas para la	<p>Informe memoria de la sesión educativa.</p> <p>Planillas de asistencia.</p> <p>Resultado de la prueba de Prost-test, aplicado a participantes – trabajadoras asalariadas del hogar del Sindicato San Pedro.</p>

		<p>Tipo de emprendedores, Cualidades de un emprendedor, Aspectos técnicos legales de un emprendimiento.</p>	<p>promoción de FENATRAHOB. Propuesta de Nuevos Emprendimientos: Apertura de un snack de comida rápida Taller de tejido; Taller de Pollería Limpieza de ropa Conducción Decoración de interiores. Requerimiento de Capacitación: Asesoramiento técnico legal para iniciar el emprendimiento; Manipulación de alimentos Diseño y confección de prendas Confección de polleras Conducción de movilidades Técnicas de decoración de interiores.</p>	
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO VII

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA

7.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

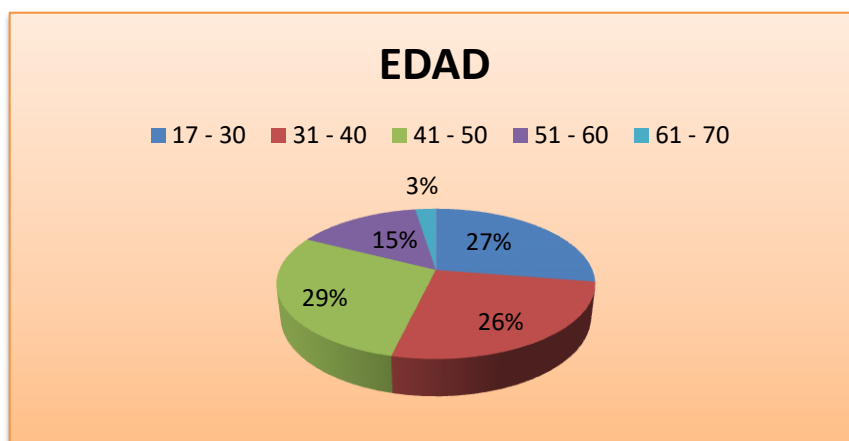
El contenido de este apartado, busca presentar la información principal respecto a aspectos socio-demográficos de las y los trabajadoras/es asalariadas/os del hogar.

7.1.1 Edad:

El 29% de la población está en el rango de 31 a 50 años, un 27% se encuentra entre 17 a 30 años, un 26% entre 31 a 40 años, un 29% entre 41 a 50 años, constituyéndose parte de la Población Económicamente Activa (PEA) hombres y mujeres que están en edad de trabajar. Una proporción menor de 15% tiene 51 a 60 años y 3% tiene 61 a 70, constituyendo población adulto mayor, que por necesidades de sustento sigue prestando servicios como trabajadora/es asalariada/os del hogar.

En Bolivia el Código Niña, Niño y Adolescente aprobado el 17 de julio de 2014, establece los 14 años como edad mínima para trabajar, en los testimonios recabados del sector, refieren que su incorporación a la vida laboral fue a temprana edad desde los seis a diez años en adelante. En muchos casos fueron vulnerando sus derechos, fundamentalmente el derecho a la educación, esto permite afirmar que pese a acciones que van implementando para erradicar la explotación del trabajo infantil en la actualidad los derechos de niñas y niños son vulnerados.

Grafico 4. Trabajadoras Asalariadas del Hogar según Edad



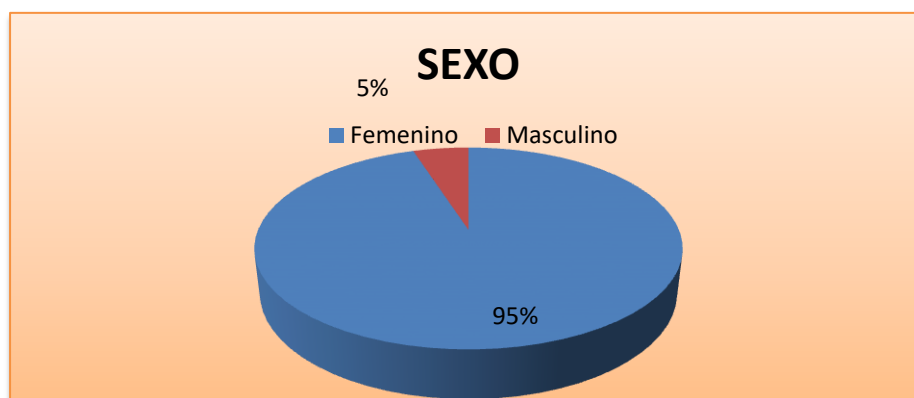
Fuente: Elaboración propia.

7.1.2. Sexo:

El 95% de las participantes en el proceso de Investigación Acción Participativa son del sexo femenino, ya que en su mayoría son las mujeres quienes se incorporan a esta actividad laboral por sus características. Un 5% es del sexo masculino y forma parte del Programa de Educación Alternativa.

Las mujeres que se dedican a esta actividad laboral está relacionado a los distintos papeles que socialmente se les asigna, siendo que a la mujer desde siempre se le asignó la responsabilidad del cuidado de los hijos y tareas del hogar.

Grafico 5. Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Sexo



Fuente: Elaboración propia.

7.1.3. Estado Civil:

El 62% del total de las encuestadas son solteras/os, lo que posibilita que dediquen más tiempo a su fuente de trabajo y con mayor posibilidades de dar continuidad a su estudios ya sea para concluir nivel primario, secundario u otros estudios superiores. Un 23% se encuentran casadas es decir que constituyen una familia, donde tienen el apoyo económico de su pareja para los gastos del hogar. Un 6% de las encuestadas refiere estar en unión libre o concubinato con su pareja.

La proporción las trabajadoras del hogar que están separadas, divorciadas y viudas constituyen familias monoparentales donde la madre es la jefa de familia siendo responsable de

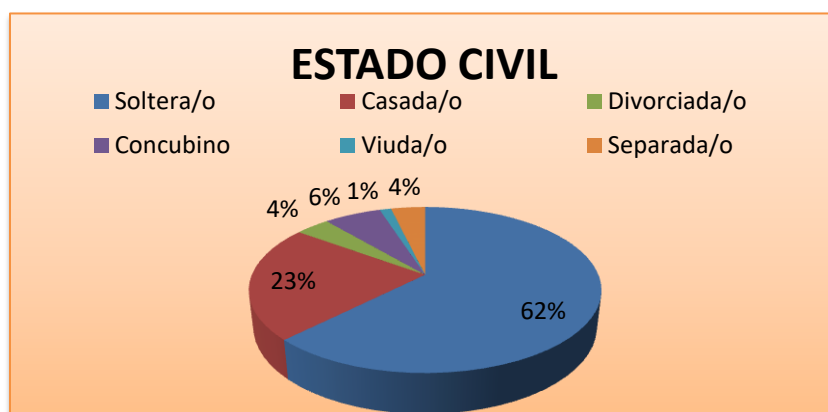
los gastos del hogar: en caso en que existen hijos mayores, son ellos quienes apoyan con trabajo o aportan económicamente.

Las razones por las cuales alguna de las trabajadoras del hogar decide quedarse solteras, según los testimonios recabados, se relacionan a que no desean “ser mal vistas” por parte de sus empleadores, si tienen alguna relación sentimental o si son madres solteras; dado que generalmente para esta actividad laboral requieren mujeres jóvenes y solteras a objeto de que se dediquen exclusivamente al trabajo, ellas optan por no conformar su propia familia y conservar el empleo.

“La familia para la cual trabajo, desde el principio me puso la condición de ser soltera y no tener hijo, según ellos para no descuidar mi trabajo...” (Rufina - Sindicato San Pedro)

“Yo comencé a trabajar desde muy joven, toda mi vida me dediqué a mi trabajo, no me hice de familia ya que trabajaba cama adentro y la familia para la cual trabaje me pago mal”.
(Carmen - Sindicato San Pedro)

Grafico 6. Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Estado Civil



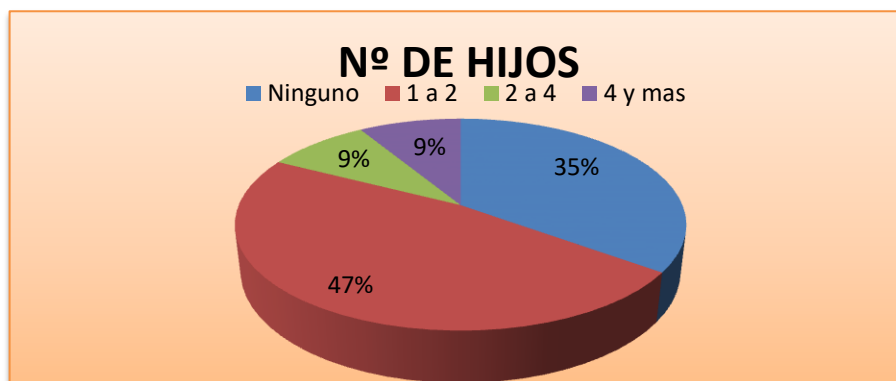
Fuente: Elaboración propia.

7.1.4. Número de Hijos:

Con respecto al número de hijos el 47% de las trabajadoras asalariadas del hogar tiene de 1 a 2 hijos, el 9% tiene de 2 a 4 hijos y 9% tiene de 4 a 7 hijos. Más de la mitad asumen responsabilidades doblemente sacrificadas y deben cumplir con su trabajo sin descuidar el

cuidado y la atención a sus hijos. Realizando cruce de variables entre estado civil y número de hijos, el 62% son solteras es decir más de la mitad de las trabajadoras del hogar participantes en el proceso de Investigación son madres solteras que se hacen cargo del cuidado de su hijo/s, su bienestar, su educación y cumplen con su trabajo para el sustentó de su hogar asumiendo el rol de padre y madre. El 35% de las/os encuestadas/os no tiene hijos.

Grafico 7. Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según N° de Hijos



Fuente: Elaboración propia.

7.1.5. Lugar de Procedencia:

Los resultados indican que en su mayoría, 53% las trabajadoras asalariadas del hogar son de procedencia urbana. El 37% son de procedencia rural, lo que implica que hubo una migración de las distintas provincias del Departamento a la ciudad de La Paz; esta situación se da porque muchas veces las personas no encuentran oportunidades de progresar o de mejorar su calidad de vida en su lugar de nacimiento, por lo que recurren cambiar su lugar de residencia con la idea de mejores oportunidades de empleo y progreso.

Otras de las razones por las cuales migraron las/os trabajadoras/es del hogar son las expectativa de concluir sus estudios y superarse. La migración es un fenómeno consustancial del destino humano, el cual constantemente va modificando la composición del poblamiento humano donde la búsqueda de nuevos horizontes es todavía una frontera de nuestro imaginario, como refieren en sus testimonios:

“Yo tengo 46 años, desde mis 13 años me vine del campo a la ciudad porque mi mamá se quedó viuda y no tenía para mantener a mis hermanos... llegue donde mi hermana mayor, no conocía la ciudad sus calles, no sabía hablar castellano, me quede con ella ayudando a cuidar a sus hijos como tres años, ya con mis 16 años empecé a trabajar como trabajadora del hogar que yo me busque”. (Rosa - Sindicato San Pedro)

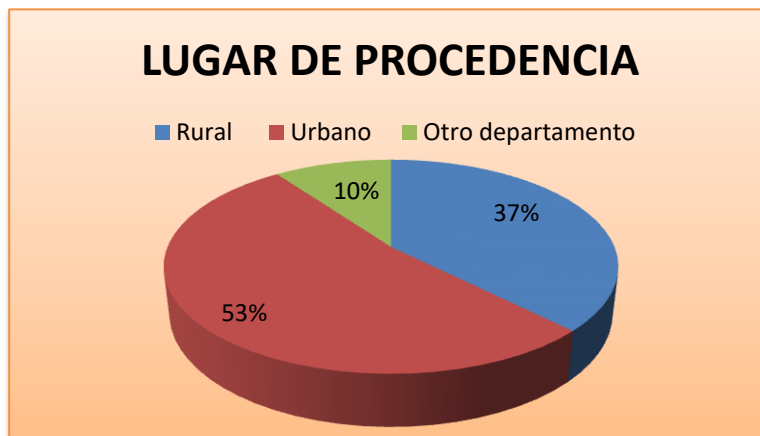
“Mi tía me trajo a la ciudad a trabajar con ella, no me pagaba solo me daba techo y comida yo realizaba toda las labores de casa, no me podía acostumbrar a vivir en la ciudad, me sentía encerrada; ya más jovencita a los 17 años empecé a trabajar como empleada, fue una experiencia tranquila más bien fue en ahí donde aprendí a cocinar, lavar y planchar, pero el sueldo que me pagaban era muy bajo y el trabajo era muy duro”. (Flora - Sindicato Max Paredes)

“Soy migrante del área rural de la provincia Omasuyo, veía las necesidades de mis padres, porque fuimos varios hermanos, lo que me llevo a migrar a la ciudad de La Paz a trabajar, con mucha dificultad ya que podía hablar y no me acostumbraba fácil, idioma y cultura fueron las barrera que encontré a un inicio”. (Rosalia - Sindicato San Pedro)

Como se puede observar en los testimonios obtenidos, la migración se dio básicamente por falta de apoyo económico, que se produjo por la ausencia de alguno de los progenitores, lo cual obligó a la mayoría de las trabajadoras del hogar a migrar a una edad temprana, con la finalidad de buscar un trabajo para cubrir necesidades básicas y colaborar con los miembros de su familia. El proceso de la migración en general fue un cambio difícil para las trabajadoras del hogar, las cuales tuvieron que atravesar por distintas situaciones, dificultad de adaptación al cambio, ambiente e idioma.

Un 10% de las participantes tiene procedencia de otros departamentos como: Cochabamba, Oruro, Potosí y Chuquisaca, habiendo llegado por distintas situaciones a la ciudad de La Paz a trabajar como trabajadora del hogar.

Grafico 8. Trabajadoras Asalariadas del Hogar Según Lugar de Procedencia



Fuente: Elaboración propia.

7.2. ASPECTO ECONÓMICO-PRODUCTIVO

7.2.1 .Características Laborales

a) Servicios:

La Ley 2450 señala que el “trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.” (Ley N° 2450, 2003, art. 1)

Las funciones principales de las trabajadoras del hogar reportadas en la encuesta de la Investigación Acción Participativa, son en su mayoría (64%) trabajos múltiples: cocina, limpieza, cuidado de niño, lavandería, jardinería y otros; así mismo hay trabajadoras del hogar que realizan servicios específicos: un 19% se dedica a trabajos de limpieza, 9% se dedica a la cocina, 5% se dedica al cuidado de niños y personas adultas, 1% se dedica a actividades de jardinería y un 2% realiza además estas otras actividades como ser mensajería, cuidado de mascotas. Se puede evidenciar que las trabajadoras asalariadas del hogar realizan variedad de funciones que desarrollan día a día, además van desarrollando otras funciones como ser:

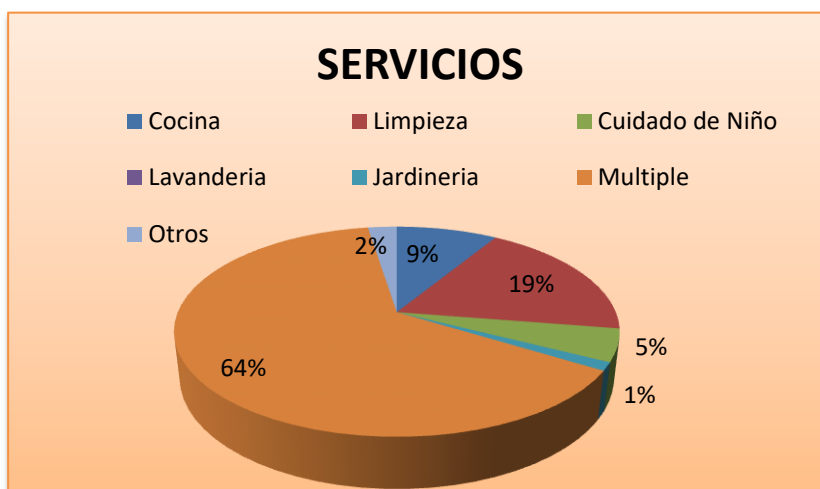
compras, mantenimiento del césped, mantenimiento de piscinas y otras diligencias como lo señalan en sus testimonios:

“Fui contratada específicamente para la cocina, pero el hijo de mi empleador, me pone hacer más cosas fuera de mis funciones: bañar al perro, sacarlo a pasear...” (Maslobia - Sindicato Zona Sur)

“En la casa que estoy trabajando, comencé a trabajar hace ocho años solo con cuatro integrantes, resulta que la hija menor se casa y el esposo se viene a vivir a la casa, se me aumenta el trabajo además de ello la señorita ya estaba embarazada y tengo otra función de niñera, reclame y me dice que me aumentara, pero es poco comparado con el trabajo que realizo” (Silvia - Sindicato Zona Sur)

Es importante conocer las funciones, servicios o tareas básicas de una trabajadora del hogar, ya que esto ayuda a definir el salario justo que debe percibir: en ocasiones las trabajadoras del hogar realizan tareas que van más allá de sus obligaciones, algo que pocas veces es reconocido o tomado en cuenta.

Grafico 9. Trabajadora Asalariada del Hogar según los Servicios que Prestan



Fuente: Elaboración propia.

7.2.2. Días y horas de trabajo:

Con referencia a los días de trabajo, una gran mayoría 56% trabaja de lunes a viernes: específicamente en su mayoría son estudiantes del CEA Gualberto Villarroel N°4; un 36% trabaja de lunes a sábado, específicamente son trabajadoras asalariadas del hogar afiliadas a los distintos sindicatos, un porcentaje mínimo 1% trabajan solo fines de semana y feriados.

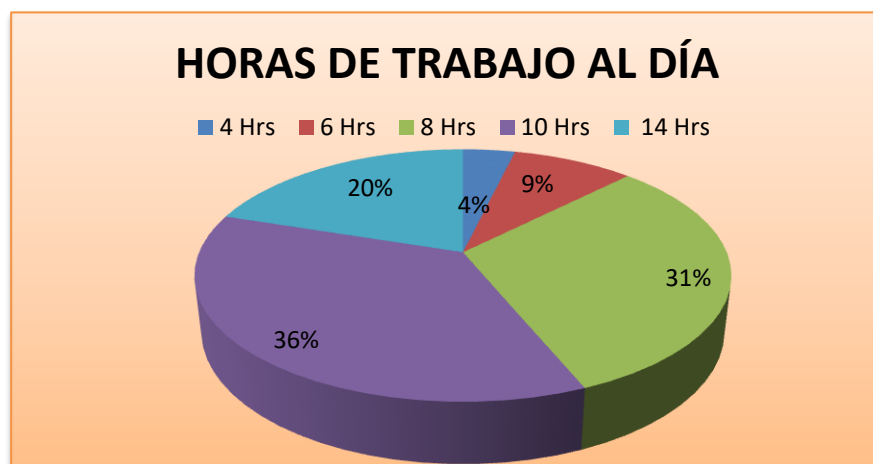
El sector de trabajadoras asalariadas del hogar se caracteriza por un trabajo que demanda una mayor disponibilidad de tiempo, el 36% cumple con una jornada laboral de 10 horas al día, un 31% cumple una jornada laboral de 8 horas al día, un 20% cumple 14 horas al día y una minoría cumple una jornada laboral de 4 a 6 horas. La Ley 2450 en el Artículo 11 con referencia a la Jornada Laboral, menciona diez horas de trabajo efectivo para las que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los/as que no habitan en el lugar donde prestan sus servicios.

Confrontando ello con la Ley, no hay cumplimiento tal cumplimiento, ya que las trabajadoras del hogar cumplen más de 10 horas de trabajo, ya que en algunos casos son condicionadas por los empleadores, haciéndoles saber que hay bastante demanda, y aceptan las condiciones del empleador. La responsabilidad recae con más severidad sobre quienes habitan en el lugar donde prestan sus servicios, ya que son las primeras en levantarse para hacer los servicios y las ultimas en descansar, lo negativo es que no son remuneradas con un salario justo.

Según estudios de la OIT las horas de las trabajadoras del hogar alrededor del mundo están entre las más largas e impredecibles. A pesar de que la jornada laboral diaria es de 8 horas internacionalmente aceptada como norma legal, los trabajadores del hogar se encuentran frecuentemente excluidos de esta norma. El principal argumento ofrecido para excluir a los trabajadores domésticos de la cobertura de esta normativa laboral general, es que sus tareas son distintas a los usuales trabajos de oficina y en fábricas, debido a que las necesidades de los dueños de la vivienda no son siempre predecibles, no tienen límites definidos o, en algunos casos, exigen servicio a toda hora. Sin embargo, las largas e impredecibles horas de trabajo imponen un alto costo para la salud y bienestar de los trabajadores y a su vez disminuyen su eficiencia y la calidad del servicio que entregan a sus empleadores.

Así, el principal desafío para los responsables de políticas es formular medidas para el tiempo de trabajo que protejan los intereses de las y los trabajadoras/es del hogar tomando en cuenta la realidad de ambos sectores.

Grafico 10. Trabajadoras Asalariadas del Hogar según las Horas de Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

7.2.3. La remuneración al sector de trabajadoras asalariadas del hogar:

El Artículo 14 de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar establece que la remuneración de las trabajadoras del hogar no puede ser inferior al mínimo nacional, cuando se trata de jornada laboral completa, diez horas de trabajo efectivo para las que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para las que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. La remuneración que perciben las trabajadoras del hogar siempre ha estado vinculada al salario mínimo nacional. Esta misma ley reconoce el derecho al pago de las horas extraordinarias del trabajo asalariado del hogar en equivalencia al régimen general.

Del total de las trabajadoras asalariadas del hogar que participaron en la Investigación Acción Participativa el 52% señala que el salario que percibe es menor al salario mínimo nacional, un 30% de la población refiere que recibe el salario mínimo, un porcentaje menor de 18% señala

que el salario que recibe es mayor al salario mínimo, por la exigencia al cumplimiento de sus derechos y una remuneración justa al trabajo realizado.

En Bolivia según la secretaria ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), Gregoria Gabriel en los últimos seis años el salario del sector mejoró, pero aún no satisface las necesidades de esta población: *"Hace seis años, las trabajadoras ganaban hasta 300 bolivianos al mes, ahora ganan más de mil bolivianos, mejoro pero no como debería"*. Sin embargo, más de la mitad de las trabajadoras del hogar perciben salarios inferiores y en muchos casos para cubrir sus necesidades básicas y de los miembros de su familia, deben apoyarse desarrollando otras actividades u otros trabajos eventuales que se les presenta.

Grafico 11. Salario que Perciben las Trabajadoras Asalariadas del Hogar



Fuente: Elaboración propia.

7.3. POTENCIALIDADES DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAR EN EL ASPECTO ECONÓMICO - PRODUCTIVO

Entre los resultados principales de la investigación acción participativa desarrollada con las trabajadoras asalariadas del hogar, a partir de un proceso de participación activa, se logra identificar sus potencialidades, considerando como tales aquellas capacidades habilidades y destrezas que van desarrollando en su vida diaria.

Entre las capacidades de las trabajadoras asalariadas del hogar en su campo laboral están la especialidad en cocina, limpieza, cuidado de niños, así mismo, un grupo numeroso refiere que tienen experiencia en trabajo múltiple. Respecto a los años de experiencia en su especialidad, un 48% tiene de uno a diez años de experiencia, un 22% once a veinte años de experiencia, 16% de veintiuno a treinta años de experiencia y un 14% que tienen de 31 a 40 años de experiencia.

Se identifica también que algunas de las trabajadoras/es asalariadas/os del hogar tienen experiencia en otros campos laborales como: Repostería, costura, artesanía, comercio, peluquería, gastronomía, agricultura, artesanía, carpintería y tapicería.

Entre las habilidades y destrezas están la de organización de actividades, ferias educativas, promoción de FENATRAHOB, curso de manualidades, confección de prendas de vestir, tejido y la preparación de alimentos.

7.4. DEMANDAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAREN EL ASPECTO ECONÓMICO - PRODUCTIVO

De manera general los resultados de la entrevista reflejan que las trabajadoras asalariadas del hogar requieren:

Capacitación en repostería, gastronomía, cocina nacional e internacional, para cualificar su actividad laboral y para incursionar en nuevos campos laborales.

Capacitación en costura, corte y confección para abrir sus propios talleres, con la visión de tener un emprendimiento propio, para el incremento de sus ingresos económicos y así mejorar su calidad de vida.

De manera particular, en el desarrollo del taller cada Sindicato identificó sus requerimientos de capacitación respecto de sus ideas innovadoras:

Cuadro 8. Requerimientos de Capacitación frente a Propuestas de Emprendimientos

NOMBRE DE SINDICATO	PROPUESTA DE NUEVOS EMPRENDIMIENTOS	REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN EN:
SINDICATO SAN PEDRO	Apertura de un snack de comida rápida Taller de tejido; Taller de Pollería Limpieza de ropa Conducción Decoración de interiores.	Asesoramiento técnico legal para iniciar el emprendimiento; Manipulación de alimentos Diseño y confección de prendas Confección de polleras Conducción de movilidades Técnicas de decoración de interiores
SINDICATO MAX PAREDES	Taller de pollería Repostería Costura	Confección de polleras Repostería fina Diseño y confección de prendas de vestir.
SINDICATO ZONA SUR.	Trabajo especializado en: Limpieza, Cocina, Lavandería, Cuidado de niños y Cuidado de adulto mayor.	Publicidad de negocio; Cuidado de niños Cuidado de adultos mayores Primeros auxilios.

Fuente: Elaboración propia.

7.5. POSICIONAMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS EN EL ASPECTO ECONÓMICO - PRODUCTIVO

El proceso se desarrolló con la activa participación de las trabajadoras asalariadas del hogar de los Sindicatos San Pedro, Max Paredes y Zona Sur, representantes de la FENATRAHOB, representantes del CEA Gualberto Villarroel N° 4; a partir de la identificación tendencias, se

priorizan la más importante para posicionamiento que definición de acciones frente a las demandas priorizadas:

Cuadro 9. Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Económico - Productivo

Identificación de Tendencias	Acciones Definidas (Propuestas)
<p>Capacitación en repostería, gastronomía, cocina nacional e internacional, para cualificar actividad laboral y para incursionar en nuevos campos laborales.</p> <p>Capacitación en costura, corte y confección para abrir su propio taller, incremento de sus ingresos económicos y así mejorando su calidad de vida.</p> <p>Demanda de capacitación en:</p> <p>Asesoramiento técnico legal para abrir el emprendimiento</p> <p>Confección de polleras</p> <p>Conducción de movilidades</p> <p>Decoración de interiores</p> <p>Repostería fina</p> <p>Diseño y confección de prendas</p> <p>Publicidad de negocio</p> <p>Cuidado de niños y adultos mayores</p> <p>Primeros auxilios.</p>	<p>Implementar, carreras técnicas en el Centro de Educación Alternativa Gualberto Villarroel N° 4.</p> <p>Abrir otros centros técnicos, aparte del CEA Gualberto Villarroel N° 4, que den capacitación en estas áreas.</p> <p>Ampliar la educación que se imparte en el CEA Gualberto Villarroel con Educación Técnica Alternativa (ETA).</p>

Fuente: Elaboración propia.

7.6. ASPECTOS POLÍTICO-ORGANIZATIVO

a) Dinámica de vida de las/os trabajadoras/es asalariadas/os del hogar

En el plano ideológico político ser reconocida en la sociedad, fue gracias a la lucha continua de las trabajadoras del hogar estableciéndose como una organización social, puesto que se han

asentado en un lugar determinado desde el cual hacen política, manejándose a partir de normas establecidas y jerarquías internas. No solamente buscan que sus reivindicaciones sean escuchadas, sino pretenden también transformar las estructuras sociales que las han situado en una posición marginal.

Cabe mencionar que los logros alcanzados por la Federación de Trabajadoras del Hogar fueron y continúan significando mejoras en lo que se refiere a la calidad de vida de sus integrantes.

a) Organización de Trabajadoras Asalariadas del Hogar

La Ley 2450 establece el derecho a la sindicalización de todas las trabajadoras del hogar en el país. En este marco, la principal organización que aglutina a las trabajadoras del hogar en el ámbito nacional es la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), con sede en la ciudad de La Paz, que representa a todas las trabajadoras del hogar en Bolivia e incorpora también a los sindicatos locales en cada departamento del país. Fundada en 1993, la FENATRAHOB busca mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras del hogar en Bolivia, defendiendo sus derechos humanos y laborales.

La Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), es una organización de base sindical. Fue fundada el 27 de marzo de 1993 en la ciudad de Cochabamba en el primer Congreso Nacional de Trabajadoras del Hogar. Su directiva es elegida cada dos años y tiene una gran legitimidad puesto que es elegida por voto, con el mandato de fortalecer al sector y de defender los derechos humanos y laborales de todas las trabajadoras del hogar en Bolivia.

Para ello, la FENATRAHOB cuenta con Personería Jurídica otorgada con Resolución Suprema N° 05521 emitida en La Paz, el 30 de mayo del 2011. El Comité Ejecutivo Nacional tienen su sede en la ciudad de La Paz y está constituido por cinco dirigentes con funciones integradas y operativas y con niveles de responsabilidad claros. La estructura es la siguiente:

- Secretaría Ejecutiva
- Secretaría de Relaciones
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Organización, Educación y Cultura
- Secretaría de Actas, Prensa y Propaganda

b) Cantidad de participantes activas

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV)-2012, en el país son más de siete mil (7.000) trabajadoras del hogar. Las afiliadas a la Federación a través de los sindicatos que la conforman, alcanzarían solamente a un 10,1% del total de trabajadores del sector a nivel nacional. El mayor porcentaje de afiliación se registra en el departamento de La Paz (42,4%); le siguen los departamentos de Beni, Cochabamba y Sucre.

Cuadro 10. Participación Activa de Trabajadoras Asalariadas del Hogar por Sindicatos

NOMBRE DE SINDICATO DE TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR	NUMERO DE AFILIADAS	PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS AFILIADA
Sindicato San Pedro	Desde su fundación en el año 1992 cuenta con 900 afiliadas.	De 20 a 30 trabajadoras del hogar
Sindicato Max Paredes	(No se pudo acceder al registro correspondiente)	De 14 a 16 trabajadoras del hogar
Sindicato Zona Sur	Desde su fundación en el año 2000 cuenta con 409 afiliadas.	De 20 a 30 trabajadoras del hogar

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de participación, desde un punto de vista cuantitativo del sector de trabajadoras asalariadas del hogar es bajo, situación que se produce por distintas razones:

Trabajan más de las diez horas establecidas por Ley,

Solo cuentan con un día de descanso, tiempo limitado para participar en las reuniones que se llevan a cabo en los sindicatos,

Los salarios que perciben son bajos, motivo por el cual tienen que desarrollar otras actividades para obtener más ingresos,

El tipo de trabajo que desarrollan, les exige estar al pendiente y disponibilidad de sus empleadores.

Esta situación se refleja en los testimonios de las participantes en el proceso de investigación acción participativa:

“No asisto seguido al sindicatos, porque no me da tiempo... trabajo de lunes a sábado y solo tengo un día para realizar los servicios en mi casa y estar con mis hijos”.(Avril - Sindicato San Pedro)

“En mi caso, los fines de semanas tengo más trabajo y me pagan extras, debo cocinar ya que mis empleadores siempre se reúnen realizan comidas parrilladas o tienen algún evento social y requieren de mis servicios”. (Victoria - Sindicato San Pedro)

“Las que estudiamos es peor, el único día que descansamos por la mañana no vamos al colegio y por la tarde debemos asistir al sindicato y me cuesta tengo hijos a los cuales debo atender”. (Juana - Sindicato Max Paredes)

La falta de una participación activa de mayor número de trabajadoras del hogar, constituye una limitante para el crecimiento y fortalecimiento de la Federación y los sindicatos.

c) Conocimiento leyes y normativas que amparan al sector de trabajadoras asalariadas del hogar

Las trabajadoras asalariadas del hogar que participaron en el desarrollo de la investigación acción en su mayoría muestran un buen conocimiento de dos normativas de su sector, la Ley 2450 y el Convenio 189 de la OIT ratificado en Bolivia; obtuvieron este conocimiento a través de los sindicatos a los que pertenecen. Específicamente conocen en cuanto a sus derechos y obligaciones:

Esto se evidencia en sus testimonios:

“Yo como trabajadoras del hogar conozco mis derechos: vacaciones, las ocho horas de trabajo y aguinaldo.”(Sergia - Sindicato Zona Sur)

*“También está el recibir un buen trato por parte de los empleadores, a un salario justo.”
(Elena - Sindicato Max Paredes)*

“El derecho a un día de descanso, ya que en mi caso es el único día que puedo compartir con mi hijos aunque ya son mayores...”(Martha - Sindicato San Pedro)

“En cuanto a las obligaciones como trabajadoras asalariadas del hogar, tenemos que cumplir con toda las labores de casa....”(Sonia - Sindicato Max Paredes)

“Cumplir con el horario de entrada para que no nos descuenten el salario...”(Amalia - Sindicato San Pedro)

“En mi caso y también como pasa con mis compañeras, la empleadora nos recuerda siempre con nuestras obligaciones; Rosita tienes que llegar puntual, tienes que cocinar, hacer el aseo, etc. todo los días los empleadores hacer conocer mis obligaciones...”(Rosalia - Sindicato San Pedro)

La socialización en los sindicatos sobre normativas que amparan al sector de las trabajadoras del hogar, tiene un valor fundamental para ellas, ya que ayuda a fortalecer el sector, y esta acción debe ser de manera continua, por la incorporación de compañeras nuevas a los sindicatos.

7.7. POTENCIALIDADES DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAR EN EL ASPECTO POLÍTICO - ORGANIZATIVO

Una de las potencialidades como organización radica en que la FENATRAHOB brinda asesoramiento e información a través de su línea gratuita 800-10-0069. Consultorio Informativo de las trabajadoras asalariadas del hogar, que es un servicio cuyo objetivo es el de informar sobre los derechos laborales, obligaciones y beneficios sociales, salario, vacaciones y direcciones de los sindicatos en la ciudad de La Paz, al mismo tiempo orienta a empleadores y sociedad en general.

La FENATRAHOB ofrece asesoramiento legal gratuito, sin costo alguno para todas las Trabajadoras Asalariadas del Hogar afiliadas a los Sindicatos, mediante el Centro Jurídico establecido por la necesidad de brindar apoyo, orientación y defensa legal a las compañeras afiliadas a los Sindicatos, sobre todo considerando sus bajos ingresos económicos. Para acceder a la atención jurídica, la trabajadora del hogar deberá estar registrada en la nómina oficial, es decir en el Registro de Afiliación.

Los Sindicatos San Pedro, Max Paredes y Zona Sur, participan en la construcción de opinión pública y políticas sociales, en los ámbitos nacional, departamental y municipal. La construcción de las políticas favorecen a las mujeres en la lucha por justicia, equidad, valoración y dignificación de su trabajo como aporte al desarrollo del país.

7.8. DEMANDAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAR EN ASPECTO POLÍTICO - ORGANIZATIVO

Entre las demandas planteadas, está llevar adelante:

Capacitación Sindical a dirigentes de la FENATRAHOB y a los sindicatos afiliados, para recibir una orientación con referencia a acciones sindicales de las trabajadoras del hogar, por las dificultades que atraviesan por ser líderes por primera vez.

Capacitación continua a trabajadoras asalariadas del hogar en normativa, leyes y decretos que protegen y amparan al sector, para la exigibilidad y cumplimiento de derechos, por constituir una población que constantemente se nutre con nuevos miembros a fin de ir profundizando los contenidos de las normativas.

Difusión y análisis del Estatuto Orgánico y el Reglamento Interno de la FENATRAHOB entre las afiliadas y la dirigencia, para conocer a detalle y permita que las representantes asuman adecuadamente sus funciones de representar y cumplir sus responsabilidades conforme a la reglamentación.

Formación de nuevas lideresas, a fin de contar con dirigentes con mejores aptitudes comunicacionales, permitiendo el fortalecimiento de las organizaciones de la FENATRAHOB y los sindicatos.

7.9. POSICIONAMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS EN EL ASPECTO POLÍTICO - ORGANIZATIVO

Cuadro 11. Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Político - Organizativo

Identificación De Tendencias	Acciones Definidas (Propuestas)
<p>Capacitación continua a trabajadoras asalariadas del hogar en normativa, leyes y decretos que protege y ampara al sector, para la exigibilidad y cumplimiento de derechos.</p> <p>Difusión y análisis del Estatuto Orgánico y el Reglamento Interno de la FENATRAHOB, entre las afiliadas y la dirigencia, para conocerlos en detalle en la perspectiva de que la dirigencia asuma adecuadamente su función de representar y cumplir sus responsabilidades conforme a la reglamentación.</p> <p>Formación de nuevos líderes; forjado dirigentes con mejores aptitudes comunicativas, permitiendo el fortalecimiento de las organizaciones de la FENATRAHOB y los Sindicatos</p> <p>Capacitación Sindical con dirigentes de la FENATRAHOB y sus sindicatos afiliados, para recibir una orientación con referencia a acciones sindicales de las trabajadoras del hogar, por las dificultades que atraviesan por ser líderes por primera vez.</p>	<p>Realizar cuñas radiales, que difundan los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar, por ser un medio que se puede llegar a toda la población.</p> <p>Desde la FENATRAHOB y representantes de los sindicatos, realizar la socialización de leyes y normativas del sector de trabajadoras del hogar, además de ello retomar ferias educativas donde se socialice estos temas.</p> <p>EDUCACIÓN PERMANENTE:</p> <p>Fortalecimiento organizacional al sector de trabajadoras asalariadas del hogar, formando facilitadores comunitarios, con la Certificación de Técnico Básico, acción a realizarse desde el viceministerio de educación alternativa y especial.</p> <p>En la curricular educación de personas jóvenes y adultas implantar temas transversales formado lideres idóneos.</p>

Fuente: Elaboración propia

7.10. ASPECTO SOCIO-CULTURAL

7.10.1. Dinámica de vida de las trabajadoras del hogar

Reconocimiento de los derechos: Según la ley 2450, “Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo”. (Ley 2450; 2003: Art 8).

Todas las personas tienen derecho a un trabajo digno que contemple entre otros aspectos, una “remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna” (Art. 46.I, CPE, 2009). Asimismo, prohíbe “toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución” (Art. 46.II, CPE, 2009). La Ley General de Trabajo reconoce en su artículo 44 que de 1 a 15 años de trabajo tendrá 15 días hábiles de vacaciones, de 6 a 10 años tendrá 20 días hábiles y más de 10 años tendrá 30 días hábiles.

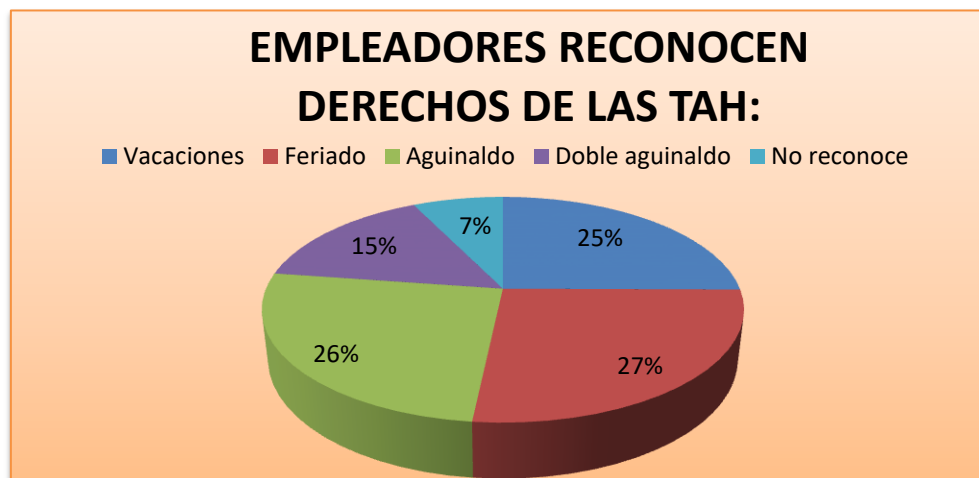
Al respecto, los resultados del proceso de Investigación Acción Participativa señalan que un 27% reconoce sus derechos a feriados, un 26 % reconoce su derecho al aguinaldo de las trabajadoras asalariadas del hogar; en un 25% de los casos el empleador sí reconoce todos sus derechos de vacaciones, feriado, aguinaldo de las trabajadoras asalariadas del hogar y un 15% recibió su doble aguinaldo la gestión pasada.

El 7% refiere que los empleadores no reconocen sus derechos del salario mínimo como manda la Ley y en algunos casos son discriminadas por el lugar de procedencia de áreas rurales, donde los empleadores se aprovechan de este tipo de situaciones, que hacen que trabajen más horas de lo debido realizan más actividades laborales, como refieren en los testimonios.

“Cuando llegue a la ciudad empecé como trabajadora del hogar durante cinco años con una familia que se aprovechó, no tuve vacaciones, feriados, aguinaldo, mi persona no conocía de derechos. (Máxima - Sindicato Zona Sur)

“Mi hermana me trajo a la ciudad a los 15 años por problemas económicos, le dijeron que solo iba acompañar a una persona adulta mayor, no gozaba vacaciones y aguinaldo” (Sonia - Sindicato Max Paredes).

Grafico 12. Trabajadoras asalariadas del hogar según el reconocimiento de derechos



Fuente: Elaboración propia.

7.10.2. Residencia de las trabajadoras asalariadas del hogar:

Al conocer el lugar de residencia de las trabajadoras asalariadas del hogar, un 75% afirma que no habita en el lugar donde presta sus servicios. Los empleadores que contratan los servicios, prefieren que el trabajo sea por horas, con ello evitan preparar un espacio exclusivamente para la trabajadora asalariada del hogar; también se evitan hacer un gasto que cubra la alimentación entre otros.

Un 25% afirma que sí habita en el lugar de trabajo donde presta sus servicios, este porcentaje señalan que sus empleadores no les brinda un espacio para su privacidad más al contrario en alguno casos le dieron el depósito. Por otro lado las que llegaban de áreas rurales se acomodaban como podían, lo veían algo normal ya que ellas estaban acostumbradas a vivir de otra manera.

Desde muy pequeña comencé a trabajar para ayudar con los gastos de mi familia, la primera experiencia fue muy dura, en la cual no contaba con un lugar para descansar, dormía en un colchón de paja en la cocina...” (Graciela - Sindicato San Pedro)

Grafico 13. Residencia de las Trabajadoras Asalariadas del hogar

Fuente: Elaboración propia.

7.10.3. Rol que cumplen dentro de su núcleo familiar:

Como tendencia creciente de las familias de las trabajadoras asalariadas del hogar un 37% del sector, cumple con el rol de jefa/e de familia, el 27% comparte responsabilidades con el esposo, el 8% recibe apoyo económico de alguno de sus hijos y un 20% se sostiene de forma independiente.

Las familias latinoamericanas en general han sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas. Entre ellas, se han diversificado las formas familiares, se ha transformado el modelo de hombre proveedor-mujer cuidadora, se ha desarrollado una tendencia creciente a las familias con jefatura femenina y se ha reducido el tamaño promedio de las familias. Sin embargo, la familia se mantiene como un pilar clave en el régimen de bienestar. La jefatura femenina aumenta para el total de las familias latinoamericanas. Es decir, actualmente más de un cuarto de las familias en América Latina están encabezadas por mujeres. (CEPAL.2006. p. 44 - 46)

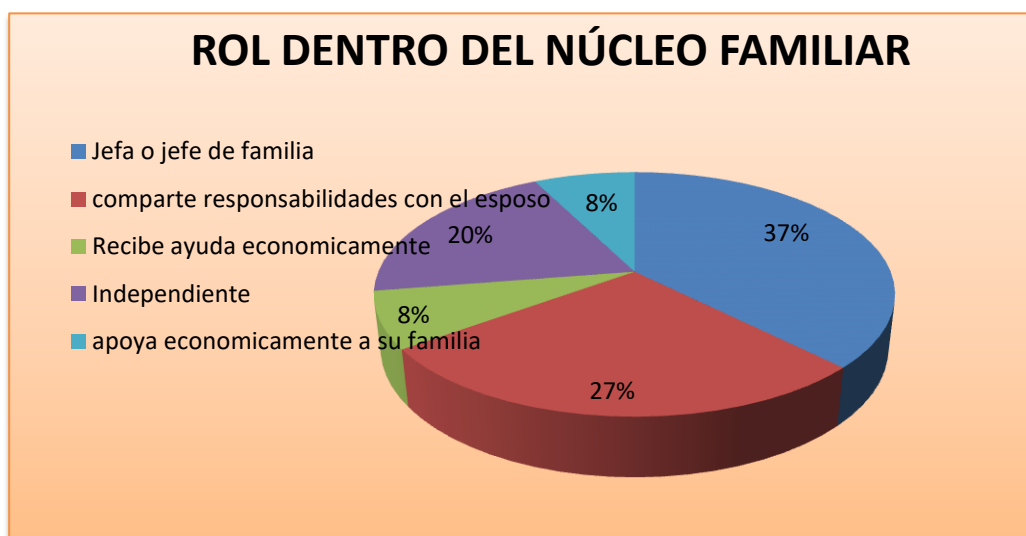
Estas transformaciones también se han producido en las familias trabajadoras asalariadas del hogar quienes cumplen un rol importante, siendo el pilar de ingresos económicos y además la gran responsabilidad de asumir la jefatura del hogar. Según los testimonios de la investigación

acción participativa esto no les significa problema alguno al contrario lo asume y luchan por sus hijos:

Me dedique a esta actividad laboral debido a que me quede al cuidado de mis hijos/as porque mi esposo se fue de la casa y me deja con toda la responsabilidad encima de mis hijos, desde ahí fui padre o madre para cada uno de ellos y también soy la que mantiene el hogar, me siento feliz porque tengo unos hijos maravillosos y valoran mucho mi trabajo ya que gracias a ser trabajadora del hogar yo mantengo el hogar. (María - Sindicato Max Paredes)

Es de destacar que además de asumir la jefatura del hogar por la naturaleza de su trabajo, asumen muchas responsabilidades al mismo tiempo y solo en algunos casos, tienen el apoyo de su grupo familiar, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Grafico 14. Rol que cumple la trabajadora asalariada del hogar dentro de su núcleo familiar



Fuente: Elaboración propia.

7.10.4 Cobertura de seguridad social:

El 95% de las trabajadoras asalariadas del hogar que participaron en el proceso de investigación acción participativa, no cuentan con seguro social de corto plazo ni de largo plazo. Las trabajadoras del hogar acceden a los servicios de salud otorgados por los municipios y

gubernaciones. El 5% sí cuenta con seguro social, de este porcentaje, 2 personas cuentan con seguro de salud de corto plazo, las cuales son aseguradas por parte del esposo y 2 personas cuentan con seguro de salud de adulto mayor.

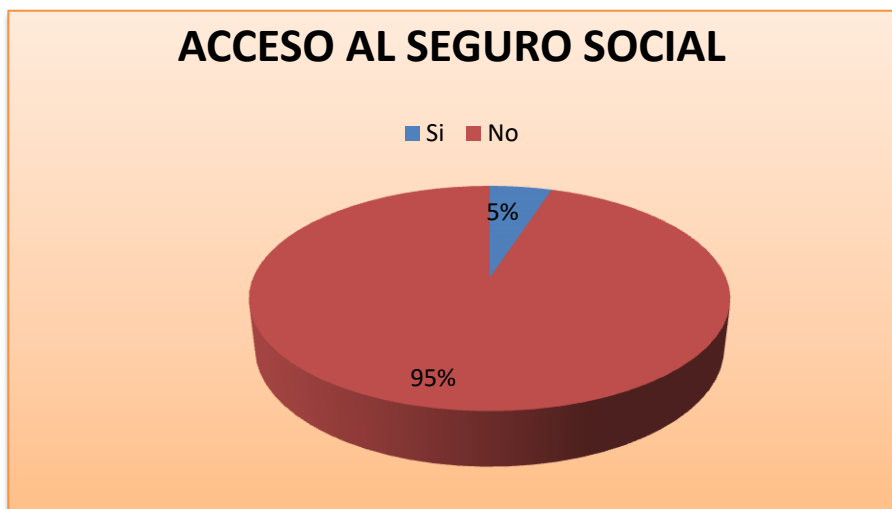
Las afiliadas y representantes de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia van exigiendo al Gobierno nacional un seguro de salud para este sector, mediante un proceso de movilización y cabildeo que tienen como lema - *¡Sin seguro de salud no hay trabajo digno!*

La Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, establece en su Artículo 9 la afiliación de las trabajadoras al Seguro Social de Corto Plazo de la Caja Nacional de Salud (CNS). La FENATRAHOB, estableció en la propuesta de la Nueva Ley General del Trabajo, la condición de obligatoriedad del Seguro Social Obligatorio en las mismas condiciones que se asegura a todo trabajador en general.

Por su parte, la Central Obrera Boliviana, estableció la obligación de la cobertura en general conforme el Código de Seguridad Social. Sin embargo, todavía se presenta condiciones desiguales al comparar el sector con otros, ya que hasta la fecha, se carece de la reglamentación necesaria para implementar los mecanismos de afiliación y recaudación que permita su afiliación a la Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

En cuanto a los retos de la Seguridad Social para el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia, se plantea reunir las herramientas necesarias para elaborar un plan de trabajo que permita identificar y superar los obstáculos con los que este sector se enfrenta para lograr el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar en el país, especialmente los que se refieren al acceso a la Seguridad Social, logrando fortalecer los procesos de aseguramiento o afiliación.

Grafico 15. Trabajadoras Asalariadas del Hogar según acceso a Seguro Social



Fuente: Elaboración propia.

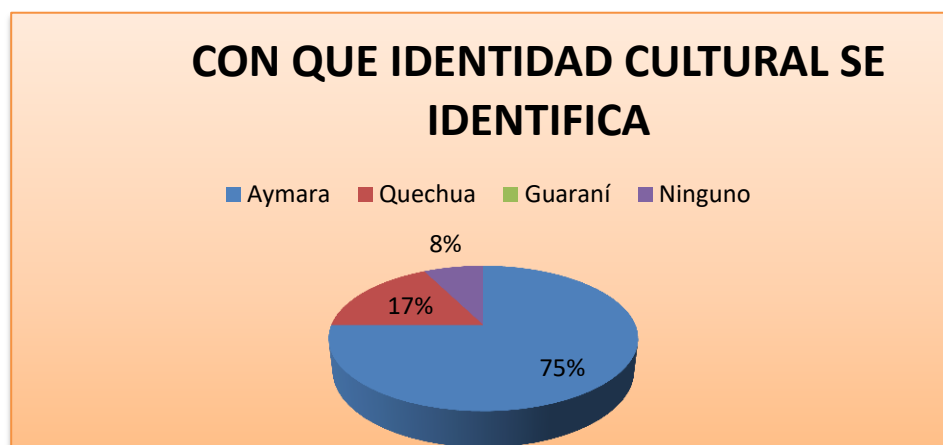
7.10.4. Identidad cultural:

“Es un conjunto de valores, se caracteriza por tener una cultura en específico, se entiende por cultura al conjunto de creencias, costumbres que son transmitidas de generación en generación” (Molano; 1999: 1)

Las trabajadoras del hogar son hijas de migrantes, el 17% se identifica con la cultura quechua, realizando un cruce de variables con su lugar de procedencia, se pudo constatar que provienen de diferentes departamentos Cochabamba, Chuquisaca y Potosí. Una minoría 8% de las trabajadoras/res no se identifican con ninguna nación indígena originaria.

Tener derecho a la identidad cultural no solo supone conciliar la cultura con el individuo. Es en si la expresión del individuo en esa cultura que le identifica, una expresión que se manifiesta en su forma de vida, en la percepción y concepción de ella y en la práctica que hace de día a día.

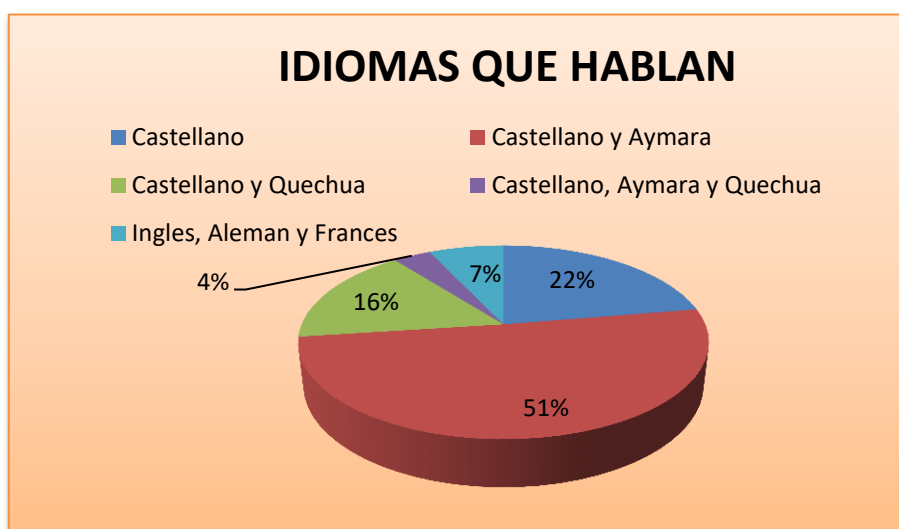
Grafico 16 Trabajadoras Asalariadas del Hogar según Identidad Cultural



7.10.5. Idioma que hablan las trabajadoras del hogar:

En cuanto al idioma un 22% de las participantes solo hablan el idioma castellano, un 51% hablan castellano y aymara, un 16% hablan el castellano y quechua, el 4% de las trabajadoras asalariadas del hogar son trilingüe ya que hablan los idiomas castellano, aymara y quechua, y el 7% de las trabajadoras del hogar hablan idiomas extranjeros como; inglés, alemán y francés, esto por la necesidad de comunicación con los empleadores y en algunos casos porque tuvieron la oportunidad de viajar por un determinado tiempo con sus empleadores.

Gráfico 17. Idioma que Hablan



Fuente: Elaboración propia.

7.10.6. POTENCIALIDADES DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAREN EL ASPECTO SOCIO – CULTURAL

Identidad cultural donde las y los trabajadoras/es asalariadas/os del hogar se caracterizan por tener una cultura en específico, un 75% se identifica con la cultura aymara y un 17% se identifica con la cultura quechua, la expresión que se manifiesta en su forma de vida, en la percepción y concepción de ella y en la práctica que hace de día a día.

El idioma que hablan, el 51% de las trabajadoras del hogar hablan los idiomas de castellano y aymara.

Un 4% de las trabajadoras asalariadas del hogar son trilingüe donde hablan el idioma castellano, aymara y quechua, las cuales les posibilitan el de conseguir un empleo y el de tener una buena comunicación con sus empleadores.

El 7% de las trabajadoras del hogar, hablan idiomas extranjeros como ser; inglés, alemán y francés, esto lo adquirieron por la necesidad de comunicación con sus empleadores y en algunos casos tuvieron la oportunidad de viajar a otros países.

7.10.7 DEMANDAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAREN EL ASPECTO SOCIO-CULTURAL

Derechos socio-laborales: la importancia de recibir capacitación es una necesidad de hacer valer sus derechos obligó a las trabajadoras del hogar a buscar protección entre el gremio.

Género: la importancia de capacitación para las trabajadoras del hogar es la igualdad en hombres y mujeres

Liderazgo; es una necesidad de capacitación para las trabajadoras del hogar, para liderar y luchar por cada sindicato.

Agricultura; fortalecer los conocimientos que tienen las trabajadoras/res asalariadas/os del hogar en producción agrícola.

7.10.8. POSICIONAMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS EN EL ASPECTO SOCIO – CULTURAL

El proceso se desarrolló con intervención de representantes de las trabajadoras asalariadas del hogar, A partir de la identificación de problemas; se priorizaron los que requieren urgente atención para la identificación de las acciones necesarias por parte del sector.

Cuadro 12. Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto socio – cultural

Identificación de tendencias	Acciones definidas (propuesta)
<p>Las trabajadoras del hogar son discriminadas por el empleador y la sociedad por el lugar de procedencia, trabajo que realizan, el idioma que hablan.</p> <p>Los derechos laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar son vulnerados por parte de los empleadores.</p> <p>No hay valoración por muchos de los empleadores ya que la trabajadora del hogar sienten que el trabajo que realizan no es reconocido por sus empleadores</p> <p>No hay cumplimiento a las normativas que protegen y amparan al sector de las trabajadoras asalariadas del hogar</p> <p>En el caso de la habitabilidad las trabajadoras del hogar que prestan sus servicios cama adentro no cuentan con un lugar adecuado.</p> <p>La trabajadora asalariada del hogar no cuenta con seguro de salud.</p>	<p>Como FENATRAHOB proponen trabajar con el Viceministerio de Descolonización para prevenir la discriminación hacia las trabajadoras asalariadas del hogar.</p> <p>Exigen como FENATRAHOB a las instancias correspondientes que se dé cumplimiento a la normativa, a la no discriminación ya que está relacionado a la vulneración de sus derechos.</p> <p>La FENATRAHOB, trabajara mediante los sindicatos para fortalecer la autoestima y la valoración de las trabajadoras asalariadas del hogar.</p> <p>Como FENATRAHOB exigen al Ministerio de Trabajo realizar el control de los Contratos de Trabajo entre la afiliada y el empleador.</p> <p>Exigir en el momento de firmar el Contrato de Trabajo hacer cumplir disposiciones sobre espacios adecuados.</p> <p>Como FENATRAHOB exigen el cumplimiento de la normativa de salud y la implementación de los subsidios pre natal y post natal en beneficios trabajadoras asalariadas del hogar.</p>

Fuente: Elaboración propia.

7.11. ASPECTOS EDUCATIVOS

La educación de las trabajadoras asalariadas del hogar debe entenderse como “un derecho fundamental a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación” (Ley 070, 2010).

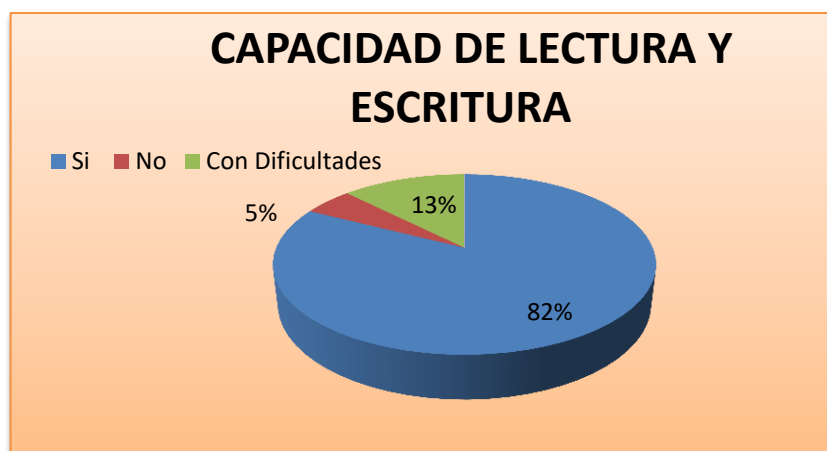
7.11.1 Capacidad de lectura y escritura:

Del total de las participantes en el proceso de Investigación Acción Participativa respecto a la capacidad de lectura y escritura, en su mayoría, un 82% refiere que sabe leer y escribir sin ninguna dificultad, lo cual posibilita el desarrollo adecuado con respecto a sus actividades cotidianas; el 13% afirma que lee y escribe con dificultades porque cursaron de 1er a 3er año escolar.

Así mismo se pudo constatar que un 5% del total no sabe leer ni escribir, porque no recibieron ningún tipo de instrucción escolar, por distintas situaciones relacionados con la falta de apoyo económico de su entorno familiar.

Según el Instituto Nacional de Estadística la población alfabetizada alcanza al 96, 2%, siendo así que en el sector de trabajadoras del hogar aún hay una minoría que no sabe leer y escribir por distintas razones, por lo cual se debe implementar la formación en alfabetización y post-alfabetización.

Grafico 18. Lectura y Escritura en el Sector de Trabajadoras Asalariadas del Hogar

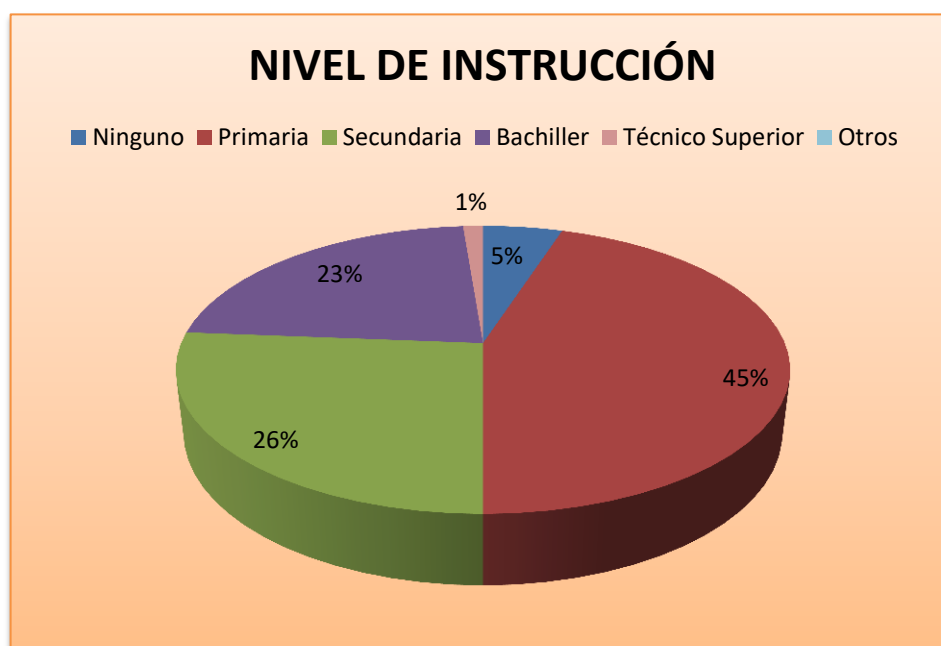


Fuente: Elaboración propia.

7.11.2. Nivel de Instrucción:

En cuanto al nivel de instrucción o nivel de formación que consiguieron las trabajadoras asalariadas del hogar, el 45% señala solo haber cursado hasta el nivel primario, porque las posibilidades económicas, familiares no permitieron concluir sus estudios y más al contrario tuvieron que insertarse al mercado de trabajo para cubrir sus necesidades. Un 26% alcanzó el nivel secundario, el 23% refiere haber concluido el bachillerato, lo que implica que pueden continuar con una formación técnica o estudios superiores, Un 5% no tuvo la oportunidad de estudiar, y finalmente el 1% señalan haber concluido con un estudio superior, pero por distintas circunstancias no ejercer su profesión.

Grafico 19. Nivel de Instrucción de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar



Fuente: Elaboración propia.

7.11.3 Trabajadoras asalariadas del hogar que actualmente se capacitan

El 41% de las trabajadoras del hogar en la actualidad recibe una capacitación¹¹, un 59% no se está capacitando en ninguna institución

¹¹ Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

Grafico 20. Capacitación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar

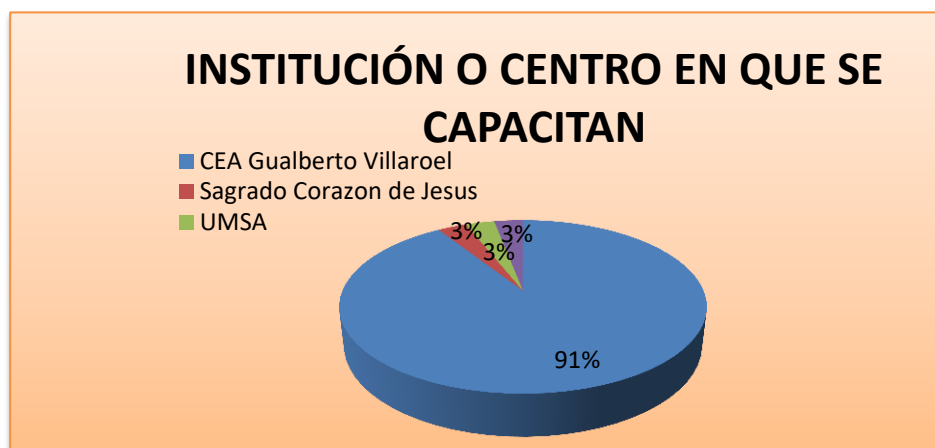
Fuente: Elaboración propia.

7.11.4. Área capacitación de las trabajadoras asalariadas del hogar:

Una mayoría con un 91% se está capacitando en el (CEA) Gualberto Villarroel a nivel medio inferior, medio común y medio superior, la educación alternativa en nuestra ciudad llega a ser una oportunidad para las personas que por diferentes motivos (trabajo, situación económica) no lograron culminar sus estudios preliminares y optan por esta educación.

Un 3 % se están capacitando en el Centro de Educación Alternativa Sagrados Corazones, un 3% realizan estudios superiores en la Universidad Mayor de San Andrés y un 3% está realizando estudios superiores en la Universidad Central (UNICEN) institución privada. Ahí se puede rescatar que las trabajadoras del hogar están con las expectativas de mejorar su condición de vida.

Grafico 21. Institución en que se Capacitan las Trabajadoras Asalariadas del Hogar



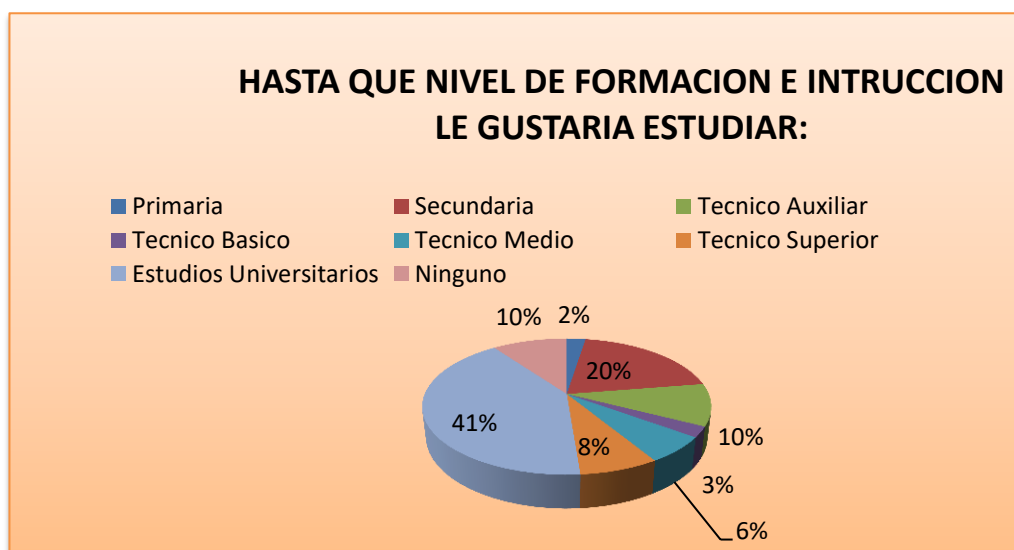
Fuente: Elaboración propia.

7.11.5. Nivel de formación que desean alcanzar las trabajadoras asalariadas del hogar:

Un 41% le gustaría realizar estudios universitarios, un 20% señalan que quieren concluir educación secundaria es decir salir bachilleres, un 10% desea estudiar hasta técnico auxiliar, un 8% desea estudiar hasta técnico superior, el 6% señala que quiere estudiar hasta técnico medio.

También se identifica que un 10% no opta por ninguna de las opciones, ya que considera que no está entre sus posibilidades y más bien quisieran emprender en un negocio para incrementar sus ingresos y mejorar sus calidad de vida. El sistema educativo asume sobre si la tarea de enseñar los conocimientos necesarios para ganarse la vida en una sociedad moderna, Con referencia a las expectativas de instrucción y formación según el autor Alfonso Tapia (1977) destaca la importancia de las expectativas las esperanza que experimentan los individuos ante la posibilidad de poder lograrlos objetivos en su vida , es así que el trabajo académico es considerado como aquello que puede contribuir a sus propia independendencia y a la inserción en el mundo laboral.

Grafico 22. Nivel de formación que desean alcanzar las trabajadoras asalariadas del hogar



Fuente: Elaboración propia.

7.11.6. Disponibilidad de tiempo para estudiar de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar:

Un 62% dispone de tiempo para estudiar los domingos, en los horarios de mañana y tarde, ya que en la semana trabajan. Un 15% refiere que dispone los días sábados y domingos por la mañana y tarde. El 14% del total solo dispone de tiempo para estudiar los días sábados, entre la mañana y tarde de la jornada. El 9% del total dispone de lunes a viernes en los horarios de la noche, tomando en cuenta el compromiso y el esfuerzo. Los siguientes testimonios ejemplifican lo señalado:

“Yo trabajo tres veces a la semana y mis horario son complicados que no me permiten buscar oportunidades de superación, no termine la secundaria debido a quede huérfana, mis expectativas son estudiar para ser alguien en la vida” (Roció -Sindicato San Pedro)

“Mi persona trabaja de lunes a sábado y solo dispongo de tiempo el día domingo es el único día que puedo pasar con mis hijos, por situaciones personales y económicas no estudie lo deje

en primaria y mi meta es estudiar pero sin descuidar a mis hijo” (María - Sindicato Max Paredes)

Grafico 23. Días que disponen para Estudiar las Trabajadoras Asalariadas del Hogar



Fuente: Elaboración propia.

7.11.7. Horarios en el CEA Gualberto Villarroel N° 4 para las de las Trabajadoras del Hogar:

Respecto a los horarios del programa de bachillerato para trabajadoras del hogar que se va desarrollando, una gran mayoría de las trabajadoras del hogar, 93% considera apropiado el horario de clases en el CEA Gualberto Villarroel N°4, ya que la gran mayoría de las/os trabajadores del hogar trabaja de Lunes a viernes y/o sábados, teniendo disponibilidad de tiempo los días domingos. El 7% considera apropiado el horario de clases del CEA Gualberto Villarroel N° 4, ya que las participantes trabajan de lunes a sábados y es el único día que pueden estar con su familia

“Como trabajadora asalariada del hogar estudio los domingos en el CEA Gualberto Villarroel, a mi parece adecuado los horarios porque nos permite trabajar de lunes a sábados sin perjudicarme más al contrario deseo culminar hasta salir bachiller” (Carmen del Sindicato Max Paredes)

En la socialización de resultados que se hizo con las distintas comisión de investigación acción participativa se llegó a identificar que las trabajadoras asalariadas del hogar no están accediendo a este programa y horario, porque según señalaron ven “difíciles” las materias y no hay buena metodología de parte de los maestros como un curso regular de esa manera prefieren abandonarlo.

Grafico 24. Horarios del programa formación de las Trabajadoras Asalariadas del hogar



Fuente: Elaboración propia.

7.11.8. Metodología de aprendizaje en el CEA Gualberto Villarroel:

El 93% señala que los temas y contenidos, los procesos que vivencian le ayudan a mejorar su trabajo con los temas que llegan avanzar en las clases con esto le permite tener una orientación que reciben por parte de sus maestros durante todo el proceso de enseñanza, un 7% refiere que no le sirve para mejorar su trabajo ya que las actividades laborales no le permiten emplearlo

Una de las dirigentes de la FENATRAHOB sugirió que se debería optar por otros métodos de enseñanza en la materia de matemáticas. Por lo cual sugiero que se estudie sus actitudes, capacidades donde se puedan desenvolver mejor de las trabajadoras asalariadas del hogar:

*“Se debe buscar diferentes métodos, ejemplos y alternativas de explicación de las materia.
(Primitiva - FENATRAHOB).*

Grafico 25. Utilidad del aprendizaje de las trabajadoras asalariadas del hogar en el CEA Gualberto Villarroel



Fuente: Elaboración propia.

7.11.9. Contenidos de avance en el CEA Gualberto Villarroel N° 4:

El 97% de las trabajadoras asalariadas del hogar hace referencia que sí les sirve los contenidos del programa de enseñanza del CEA Gualberto Villarroel N°4, en su vida cotidiana, tomando en cuenta las diferentes materias de avance como ser la aritmética, la cual les permite realizar ajuste en las diferentes compras que ellas realizan de manera cotidiana; en la parte de lenguaje y comunicación les permite relacionarse y entablar una comunicación asertiva con los empleadores, familia y el entorno que le rodea. Esto se corrobora con el testimonio de la dirigente:

“En cuanto a las materias de avance en Centros de Educación Alternativa, las compañeras señalan que si les sirve de gran manera, ya que las trabajadoras asalariadas del hogar aspiran a ingresar a estudios superiores y los avances les ayudan para su preparación”. (Rosalía - Sindicato San Pedro)

Un 3% refiere que los contenidos que avanza en el CEA no les sirven en la vida cotidiana ya que a su parecer no ponen en práctica los conocimientos adquiridos.

Gráfico 26. Utilidad de los Contenidos de Avance para las TAH



Fuente: Elaboración propia.

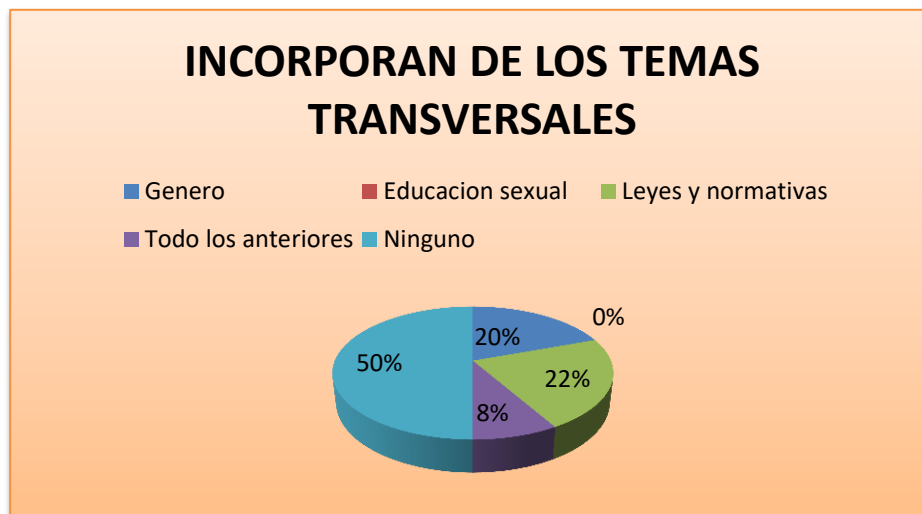
7.11.10. Incorporación de temas transversales al CEA Gualberto Villarroel N° 4:

Las/os maestras/os incorporan a su programa los siguientes temas: Género, leyes, normativas que amparan a este sector, educación sexual etc. El 20% señalan que si dedican un tiempo para hablar sobre el tema de género ya que es de vital importancia; según los testimonios obtenidos de las/os estudiantes del CEA Gualberto Villarroel N° 4 las estudiantes refieren que toman en cuenta el tema de género:

“La equidad de género es la capacidad de ser equitativo justo y correcto en el trato de mujeres y hombres” (Roció - Sindicato Zona Sur),

Un 22% refiere la incorporación de leyes y normas que beneficien al sector de las trabajadoras del hogar

“Las leyes son reglas formalizadas, establecidas que protegen los derechos humanos y laborales...” (Judith - Sindicato San Pedro)

Gráfico 27. Incorporación de Temas Transversales en el CEA

Fuente: Elaboración propia.

7.12. POTENCIALIDADES DE LAS/LOS TRABAJADORAS/ES ASALARIADAS/OS DEL HOGAR EN EL ASPECTO EDUCATIVO.

Se logra identificar sus potencialidades, aquellas capacidades habilidades y destrezas que van desarrollando en su vida diaria:

30 trabajadoras asalariadas del hogar de los distintos sindicatos de la ciudad de La Paz reciben una formación en el CEA Gualberto Villarroel N° 4, desean concluir sus estudios hasta el 3er año - Medio superior, lo que implica salir bachilleres.

En cuanto al área de formación, un 55% se está capacitando a nivel primario – nivel medio inferior, son en su mayoría trabajadoras del hogar afiliadas al Sindicato Max Paredes. Un 36% recibe capacitación a nivel secundario – medio común y medio superior.

Respecto a la especialidad técnica que tienen las trabajadoras del hogar un 10% tienen experiencia en gastronomía y repostería a nivel técnico, experiencia que les permitió partir de sus conocimientos a realizar cursos para mejorar su práctica y posteriormente sus conocimientos para mejorar sus ingresos económicos. Un 7% señala haber realizado cursos de computación, un 3% tienen experiencia en enfermería a nivel técnico, otro 3% experiencia en carpintería y

tapicería Un 3% menciona tener experiencia técnica en producción artesanal como fabricación de calzados y bisutería.

7.13. DEMANDAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS/OS TRABAJADORAS DE LAS HOGAR EN EL ASPECTO EDUCATIVO

En cuanto a la educación las trabajadoras asalariadas del hogar requieren dar continuidad en educación alternativa como una forma de superación.

Una de las demandas es capacitarse respecto a liderazgo; esta necesidad surge de las trabajadoras del hogar, y esta temática servirá para que les permita perder el miedo, poder desenvolverse en público y con sus empleadores.

Otra demanda es aprender computación, porque les interesa aprender el manejo de diferentes programas ya sea para ayudar a sus hijos o bien apoyándoles a sus empleadores

Demanda también la enseñanza – aprendizaje de Idiomas extranjeros, lo ven como una necesidad de emprender nuevos caminos, mejorando su empleo.

Requieren también capacitación en atención parvulario que demandan con la expectativa de especializarse en el cuidado de los niños/as.

Demandan capacitación para la atención y cuidado de adultos mayores, también para especializarse en ello.

Con relación al nivel de licenciatura, aspiran a estudiar: medicina, derecho, ciencias de la educación, entre otros.

7.14. POSICIONAMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS EN EL ASPECTO EDUCATIVO

El proceso se desarrolló con intervención de trabajadoras asalariadas del hogar partir de la identificación de demandas; se priorizan la más importante para la identificación de acciones frente a las demandas priorizadas:

Cuadro 13. Posicionamiento e Identificación de Tendencias en el Aspecto Educativo

Identificación de tendencias	Acciones definidas (propuesta)
<p>El no saber leer y escribir es una dificultad para muchas trabajadoras asalariadas del hogar</p> <p>Del 100% de las trabajadoras asalariadas del hogar solo un 23% son bachilleres, lo que representa menos de la cuarta parte de las personas participantes en la Investigación Acción Participativa.</p> <p>Trabajadoras asalariadas del hogar trabaja de lunes a sábado, sin embargo quieren continuar sus estudios</p> <p>En el nivel secundario, no hay una etapa para la nivelación, para la preparación de estudios superiores que es el motivo para la deserción.</p>	<p>Implementar y construir una agenda del programa de Post Alfabetización, tomando en cuenta el contexto de las trabajadoras asalariadas del hogar en los contenidos, metodologías y materiales.</p> <p>La FENATRAHOB buscara alternativa de difusión del programa de bachillerato para las trabajadoras asalariadas del hogar para aumentar la población de estudiantes.</p> <p>La FENATRAHOB buscara mecanismos para la Implementación del programa de bachillerato a nivel nacional, para el beneficio de las trabajadoras asalariadas del hogar.</p> <p>Exigir a la instancia correspondiente que se incorpore una etapa de nivelación que permita la preparación para realizar estudios superiores.</p>

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

8.1. CONCLUSIONES

El Trabajo Asalariado del Hogar en Bolivia, es uno de los sectores más discriminados y excluidos del país. Pese a esta situación desde varias décadas fue luchando contra la discriminación, explotación y vulneración, buscando el reconocimiento de los derechos laborales.

La intervención desarrollada en el Sindicato San Pedro, con el apoyo de las representantes e integrantes de las FENATRAHOB, permitió la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de Capacidades y Habilidades Socio-Personales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato San Pedro”, y la ejecución de la Investigación Acción Participativa implementado metodologías de intervención profesional desde el Trabajo Social.

Con la investigación acción participativa se logra identificar las potencialidades y demanda de formación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz, en los diferentes aspectos económico-productivo, socio-cultural, político-organizativo y educativo en su dinámica de vida.

Las **potencialidades** identificadas en sector están relacionadas a las actividades que desarrollan en su campo laboral el de limpieza, cocina, cuidado, asistencia. También tienen experiencia en otros campos laborales como la costura, artesanía, comercio, peluquería, gastronomía, agricultura, carpintería y tapicería. Entre las potencialidades identificadas como organización de la FENATRAHOB está, el de brindar información a través de la línea gratuita, el asesoramiento legal gratuito para las trabajadoras del hogar.

Entre sus **demandas y necesidades** específicas de formación y capacitación se logra identificar lo siguiente:

a) **Aspecto Socio-económico:**

Recibir capacitación en diferentes áreas como: repostería, gastronomía, cocina nacional e internacional, para cualificar su actividad laboral e incursionar en nuevos campos laborales. También recibir capacitaciones en costura, corte y confección, conducción y decoración de interiores, para emprender un negocio propio, que le permita incrementar sus ingresos económicos y le permita mejorar la calidad de vida.

b) **Aspecto Político Organizativo:**

Recibir capacitación sobre la organización sindical, para fortalecer la FENATRAHOB con el manejo del Estatuto Orgánico y Reglamento Interno, forjando líderes con aptitudes comunicativas. También recibir la capacitación continua de normativas, leyes y decretos que protegen y amparan al sector.

c) **Aspecto Socio-Cultural:**

Requieren capacitación en derechos laborales para el empoderamiento y cumplimiento de las leyes.

Temas de autoestima y capacitación en liderazgo para fortalecer sus cualidades comunicacionales.

Capacitación en género por ser temáticas de interés para el sector de trabajadoras asalariadas del hogar y agricultura para fortalecer los conocimientos que tienen las trabajadoras del hogar.

d) **Aspecto Educativo:**

En cuanto a la educación las trabajadoras asalariadas del hogar requieren dar continuidad a la formación del nivel primario y secundario.

Recibir formación a Nivel Técnico auxiliar en: enfermería, peluquería, corte y confección, decoración de interiores y plomería. Técnico medio: computación, secretariado y recepcionista. Técnico superior: contabilidad, gastronomía y parvulario.

Recibir formación a nivel licenciatura en: medicina, derecho, ciencias de la educación, psicología.

Con el proyecto ejecutado que se basó en la metodología de intervención del Trabajo Social articulada a la metodología de educación popular, cuyo proceso se inició a partir de la práctica de los conocimientos de las participantes y su relación de los nuevos conocimientos teóricos, se dio como resultado una producción de nuevas prácticas de las participantes en su vida laboral y cotidiana. Asimismo se logró que las trabajadoras asalariadas del hogar como organización sindical fortalecieran sus capacidades con conocimientos específicos sobre derechos humanos y laborales, empoderándose para ejercerlos en la práctica, demandando el cumplimiento de sus derechos.

También se logró que mejoren sus niveles de autoestima con la construcción de confianza en sí mismas, identificando aspectos positivos de su personalidad, potencialidades habilidades y destrezas.

Asimismo se fortalecieron y ampliaron los procesos formativos de capacitación con la propuesta educativa presentada a la dirección de educación de adultos del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial.

En relación a la metodología de intervención profesional del Trabajo Social en el sector del trabajo asalariado del hogar, se logró validar la metodología de educación popular, se validaron técnicas grupales de presentación, animación, técnicas para trabajar el contenido temático y técnicas de cierre: como rompe hielo, lluvia ideas, tela araña, exposición dialogada, debate grupal, entre otras. El uso de instrumentos para la recolección de datos cuantitativo y cualitativo, encuesta, entrevista, testimonios.

8.2. RECOMENDACIONES:

Fortalecer a la FENATRAHOB, y en particular a sus sindicatos de la ciudad de La Paz, contribuyendo al crecimiento del sector para enfrentar la desigualdad y luchar por las condiciones de trabajo y de vida más digna.

Realizar estrategias de difusión y socialización de la Ley 2450 y del Convenio 189 de la OIT, ya que estas dos normativas que protegen los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar, deben ser conocidas por todas y retroalimentar sus conocimientos, para exigir el cumplimiento de sus derechos.

Generar debate con las trabajadoras asalariadas del hogar y para plantear propuestas a la sociedad sobre la valorización del trabajo doméstico, y sobre la importancia de la equidad de género en las tareas del hogar.

Se recomienda incorporar nuevos artículos que garanticen un trato digno a las trabajadoras asalariadas del hogar en la Ley 2450 – Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Buscar mecanismos para exigir al gobierno central la aprobación de la reglamentación para contar con seguro de salud a favor de las trabajadoras asalariadas del hogar, por ser una prioridad del sector.

8.3. PRINCIPALES PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Implementación el Programa de Alfabetización, según características propias de las trabajadoras asalariadas del hogar.

Incorporar ejes transversales sobre género, derechos sexuales y reproductivos, normativas a la malla curricular de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas para trabajadoras asalariadas del hogar.

Crear un programa de nivelación antes de la reincorporación al nivel secundario de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas con el fin de evitar abandonos.

Preparar los materiales educativos al inicio de la gestión educativa en los Centros de Educación Alternativa para que no haya perjuicios.

Ampliar la educación que se imparte en el CEA Gualberto Villarroel con Educación Técnica Alternativa (ETA).

8.4. BIBLIOGRAFÍA

Acotto Laura, (2003) *“Las Organizaciones de la Sociedad Civil: un camino para la construcción de ciudadanía”*, Editorial Espacio, Buenos Aires – Argentina.

Aguilar, Gómez Roberto,(2013), *“Lineamientos Metodológicos del área de Educación Permanente, Documento de trabajo”* Edición Viceministerio de Educación Alternativa y Especial. La Paz – Bolivia

Aguilar, Gómez Roberto (2015), *“Currículo Base de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, Documento de Trabajo”*. Edición Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, La Paz – Bolivia.

Ander-Egg Ezequiel (2012), *“Diccionario de Trabajo Social”*, Editorial Humanista, Buenos Aires – Argentina .

Carretero, Mario (2015) *¿Que es el constructivismo?* México.

Convenio 189 (2011) *“Sobre El Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”*: Ginebra - 100 Reunión,.

Ferreiro, Emilian (2001), *“Desarrollo de la Alfabetización”*, Editorial Juventud, Buenos Aires,

Gaceta Oficial *“Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia”*, promulgada el 2009 por Evo Morales Ayma Presidente Constitucional, Bolivia.

Hernández Sampieri, Roberto (2006) *“Metodología de la Investigación”* Editorial MCGRAW-HILL Interamericana de España, S.

Jiménez, Jimena (2000)., *“La economía del cuidado en Bolivia”* Editorial REMTE La Paz - Bolivia,

Ley N° 2450, *“Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”* Promulgada el 9 de Abril de 2003, Bolivia

Ley N° 070, “*Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez*”, Promulgada 20 de Diciembre del , Editorial Revolución en la Educación, La Paz - Bolivia.

Ley N° 309, Ley de 20 de Noviembre de 2012, promulgada por Evo Morales Ayma Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia.

Ley N° 181 Ley De 25 de Octubre de 2011, Promulgada del Estado Plurinacional de Bolivia.

López Cabanas y Chacón, “*Análisis conceptual de la Investigación Acción Participativa*” Editorial Juventud - México, 1997.

Lourau René (2007) “*El Análisis Institucional: Entre demanda social y requerimiento socia*”, Editores Plural La Paz – Bolivia,.

Mauro Mercedes (2013), GUARÍN Margarita y VIVAS Leticia. *Tejiendo Redes por la infancia*, Impresiones Funes, Argentina.

Martínez, Juan (2006)¿*Qué es Educación de Adultos?* Editorial Centro UNESCO 1^{ra} edición, San Sebastián - Francia,.

Molano, Olga Lucía (1999), “*Identidad cultural un concepto que evoluciona*” editorial Opera, México

Peredo, Beltrán Elizabeth (2015), “*Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizaje de una larga lucha*” Cuaderno de Trabajo N° 21, Editora: Red de Mujeres transformando la Economía Remte, La Paz – Bolivia,

Prealc. (1978) *Sector Informal: Funcionamiento y Políticas*, Santiago de Chile – OIT,

Rivas, Alfred K, (1990) “*Introducción a la Pedagogía*”, Editorial Herder, España.

Vargas, Raúl (1982), “*Materiales Educativos y Post-alfabetización*”, UNESCO-CREFAL, Pátzcuaro,.

Tamayo y Tamayo, Mario, (1997) “*El Proceso de la Investigación Científica*”. Editorial Limusa S.A. México,.

Página web: FENATRAHOB: http://fenatrahob.org.bo/index.php/fenatrahob/quienes_somos

Página web: Ministerio de educación: <http://www.minedu.gob.bo/index.php/inicio-veaye>

ANEXO

ANEXO 1

***Proyecto “Fortalecimiento de
Capacidades y Habilidades Socio-
Personales de las Trabajadoras
Asalariadas del Hogar del Sindicato San
Pedro”***