

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



MUJERES EJERCIENDO SUS DERECHOS ECONÓMICOS

POR MEDIO DE EMPRENDIMIENTOS

Asociación Sembrando Semillas

Proyecto de grado presentada para la obtención del Grado de Licenciatura

POR: REBECA JADE MOYA CHAVEZ

TUTORA: LIC. MARTHA CRISTINA RICO DE PANTOJA

La Paz – Bolivia

2023

Dedicatoria

En retribución del apoyo recibido durante estos años:

*A mi padre Alex Moya y mi hermano Ivan Moya por los
consejos y los ánimos de superación*

*Dedico de manera muy especial a mi amada madre María Chavez y
hermana Lucero Moya, que son el pilar fundamental en mi vida por
su paciencia, educación, amor, escucha diaria y haberme forjado
para ser perseverante. Alcancé mi objetivo y es gracias a ambas.*

*Así también a mis sobrinos Ian y Julián, mi mascota Manjar,
que con su ternura e inocencia influyeron de forma emocional
para culminar esta etapa.*

AGRADECIMIENTO

Con profundo amor agradezco a Dios y a la Virgen María por escuchar mis oraciones y permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A toda mi familia por estar a mi lado en cada etapa del proceso de culminación de estudios.

A la directora de carrera Ms.C. Marcela Molina Avilés, le debo una enorme gratitud por toda su ayuda y orientaciones.

A mi tutora Lic. Martha Rico por su calidad humana y guía que enriquecieron este proyecto.

Asimismo, a la Dra. Ana María Vargas y a todo el equipo del Centro de Promoción y Salud Integral que me abrieron las puertas para realizar la propuesta.

Agradezco a las mujeres de los centros Sembrando Semillas que me permitieron conocerlas e intercambiar experiencias para coadyuvar al cumplimiento de sus metas personales.

Finalmente, agradecer a la Universidad Mayor de San Andrés, a la Carrera de Trabajo Social y a todos los docentes que me formaron profesionalmente.

A todos mis compañeros de carrera y en especial a mi gran amiga Rocelin Hurtado Montecinos por alentarme a este logro personal.

RESUMEN

El presente proyecto de grado es una propuesta de intervención social dirigido a las mujeres que pertenecen a los centros de la Asociación Sembrando Semillas dependiente del Centro de Promoción y Salud Integral CEPROSI, previo a un estudio diagnóstico de alcance descriptivo y explicativo con enfoque mixto, se utilizó las técnicas de encuesta y entrevista que permitió conocer las características del ejercicio de derechos económicos en el marco del derecho al trabajo, al salario justo y equitativo y el derecho a la formación técnica.

Se obtuvieron datos relevantes en relación a los obstáculos que presentan las mujeres en el ámbito laboral por el contexto del empleo en el país que es caracterizado por la informalidad, la precarización y el subempleo, y por otra el sistema patriarcal que aún no permite un reconocimiento adecuado de los aportes de la mujer a la economía.

La identificación de problemas, demandas y necesidades de esta población ha permitido el planteamiento de este proyecto con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo e ingresos a través del potenciamiento de emprendimientos económicos, estableciendo espacios de socialización de derechos económicos y autonomía económica. Así también la generación de conocimientos habilidades y actitudes sobre emprendimientos para luego gestionar apoyo financiero.

Es un aporte para la carrera de Trabajo Social comenzar a proponer intervenciones en el ámbito productivo y económico, ya que las desigualdades laborales aún continúan vigentes en las relaciones sociales cotidianas.

Palabras clave: Mercado laboral, Derechos económicos de las mujeres, Emprendimientos sociales, Derechos, Trabajo Social.

Summary

This degree project is a proposal for social intervention aimed at women who belong to the centers of the Sembrando Semillas Association dependent on the Center for Promotion and Integral Health CEPROSI, prior to a diagnostic study of descriptive and explanatory scope with a mixed approach, used survey and interview techniques that allowed knowing the characteristics of the exercise of economic rights within the framework of the right to work, to fair and equitable wages and the right to technical training.

Relevant data was obtained in relation to the obstacles that women present in the workplace due to the employment context in the country that is characterized by informality, precariousness and underemployment, and on the other hand, the patriarchal system that still does not allow recognition of women's contributions to the economy

The identification of problems, demands and needs of this population has allowed the approach of this project with the purpose of improving working conditions and income through the empowerment of economic ventures, establishing spaces for the socialization of economic rights and economic autonomy. Likewise, the generation of knowledge, skills and attitudes about ventures to later manage financial support.

It is a contribution for the Social Work career to start proposing interventions in the productive and economic field, since labor inequalities are still valid in daily social relations.

Keywords: Labor market, Women's Economic Rights, Social Enterprises, Rights, Social Work.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
MARCO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO.....	4
1.1. Contexto de la problemática.....	4
1.2. Justificación.....	9
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4. Metodología	12
1.4.1. Participantes.....	13
1.4.2. Criterios de selección.....	13
1.4.3. Instrumentos y técnicas de recolección de información	13
CAPÍTULO II	
MARCO INSTITUCIONAL	15
2.1. Misión	15
2.2. Visión	15
2.3. Cobertura.....	15
2.4. Estructura de la organización	16
2.4.1. Organigrama.....	16
2.4.2. Planificación Estratégica Institucional	17
2.5. Programas con enfoque de género	17
2.5.1. Asociación de Centros de Mujeres Sembrando Semillas	17
2.5.2. Proyecto “Yo enseño, yo aprendo”.....	18
2.5.3. Programa Cocinas Colectivas en colaboración de UPA Development International (UPA-DI).....	18
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO.....	20

3.1.	Empleo y Trabajo	20
3.1.1.	Precariedad Laboral	21
3.1.2.	Desempleo	22
3.1.3.	Formación para el empleo	23
3.2.	Enfoque de genero.....	24
3.3.	Economía feminista.....	26
3.3.1.	Autonomía económica de las mujeres	28
3.4.	Interseccionalidad	32
CAPÍTULO IV		
MARCO NORMATIVO.....		
4.1.	Nivel internacional	34
4.2.	Nivel nacional	34
4.2.1.	Constitución Política del Estado.....	34
4.2.2.	Ley General del Trabajo.....	35
CAPÍTULO V		
DIAGNÓSTICO		
5.1.	Características sociales de las mujeres de los centros.....	37
5.1.1.	Edad.....	39
5.1.2.	Estado civil	40
5.1.3.	Tipo de ocupación de las mujeres.....	42
5.1.4.	Ingresos semanales	43
5.1.5.	Nivel de instrucción de las mujeres	44
5.2.	Características de la inserción de la mujer al mercado laboral, ejercicio de los derechos al trabajo y al salario.....	45
5.2.1.	Inicio de la trayectoria laboral	46
5.2.2.	Ejercicio del derecho al trabajo en el mercado laboral.....	47
5.2.3.	Dificultades en el ejercicio del derecho al trabajo.....	50
5.2.4.	Modificación de sus actividades laborales con la llegada de la pandemia .	52
5.2.5.	Características del trabajo reproductivo de las mujeres	53
5.3.	Ejercicio del derecho a la formación y capacitación técnica	56

5.4.	Alcance del ejercicio de derechos económicos de las actividades de los centros de mujeres Sembrando Semillas.....	58
5.4.1.	Proyecto “Yo enseño, yo aprendo”.....	58
5.4.2.	Cocinas colectivas	59
5.5.	Sección diagnostica.....	60
5.5.1.	Identificación de problemas.....	61
5.5.2.	Matriz de priorización de problemas	61
5.5.3.	Síntesis diagnóstica.....	62
CAPÍTULO VI		
PROYECTO SOCIAL		
6.1.	Denominación del proyecto	66
6.2.	Duración del proyecto	66
6.3.	Coordinación institucional	66
6.4.	Localización y cobertura del proyecto	66
6.5.	Beneficiarios directos e indirectos	66
6.5.1.	Beneficiarios directos	66
6.5.2.	Beneficiarios indirectos.....	66
6.6.	Factibilidad del proyecto.....	67
6.7.	Justificación.....	67
6.8.	Naturaleza del proyecto.....	68
6.8.1.	Problemática a abordar	68
6.8.2.	Intervención a desarrollar	68
6.8.3.	Descripción del proyecto	68
6.9.	Objetivos y metas del proyecto	70
6.9.1.	Objetivo general	70
6.9.2.	Objetivos específicos.....	70
6.9.3.	Meta.....	70
6.10.	Metodología del proyecto	70
6.10.1.	Modelo pedagógico constructivista.....	70
6.10.2.	Enfoque pedagógico SANEBA.....	71

6.10.3. Contenido pedagógico a desarrollar.....	74
6.11. Fases metodológicas del proyecto.....	79
6.12. Marco lógico del proyecto	81
6.13. Plan de evaluación.....	84
6.13.1. Instrumento de evaluación.....	85
6.13.2. Valoración social	86
6.14. Sostenibilidad.....	87
6.15. Recursos del proyecto	87
6.15.1. Recursos humanos	87
6.15.2. Recursos materiales	88
6.15.3. Recursos tecnológicos	88
6.16. Presupuesto	89
6.17. Cronograma.....	89
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
7.1. Conclusiones	90
7.2. Recomendaciones.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	93
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Edad de las mujeres.....	39
Gráfico N° 2. Estado Civil de las mujeres	40
Gráfico N°3. Tipo de ocupación.....	42
Gráfico N°4. Ingresos semanales.....	43
Gráfico N°5. Nivel de instrucción de las mujeres	44

INTRODUCCIÓN

La modalidad de Proyecto de Grado en la Carrera de Trabajo Social, de acuerdo a su reglamento consiste en la elaboración de “un trabajo de investigación social y la elaboración de un proyecto social a demanda de instituciones, empresas públicas, privadas y organizaciones comunitarias del área rural o urbana, el objetivo es dar respuesta a una problemática social” (Reglamento Proyecto de grado de la Carrera de Trabajo Social, 2021). En ese sentido, en el presente documento se han desarrollado acciones de indagación de una problemática y una propuesta de intervención expresada en un proyecto, referente a la demanda institucional expresa del Centro de Promoción y Salud Integral (CEPROSI) que delimitó la temática de los derechos económicos en la población con la que trabajan constituida por grupos de mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas, quienes realizan actividades de acuerdo a política institucional.

En el caso del estudio diagnóstico, este inicio con la revisión documental que fue base para la visualización de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres al momento de la inserción en el mercado laboral, además que este contexto se desarrolla en un país donde el sector informal es el más predominante, que se caracteriza por brindar empleos en situación de precariedad, es en este espacio que se trabajó el estado de situación del ejercicio de derechos económicos de la mujer en el mercado laboral.

Tal como se mencionó en párrafos anteriores, el diagnóstico fue trabajado con mujeres que pertenecen a los centros de mujeres de la Asociación Sembrando Semillas, organización que desarrolla sus actividades en base a los lineamientos de CEPROSI; estos centros se encuentran ubicados en distintas zonas del municipio de La Paz, Macrodistrito Max Paredes y el municipio de El Alto en el Distrito 4. Cabe recalcar que las integrantes de estos centros desempeñan actividades dentro de los proyectos institucionales como ser huertos urbanos familiares, cocinas colectivas y artesanías, por tanto, estos proyectos se convierten en interés del estudio diagnóstico.

El diagnóstico permitió visibilizar la situación laboral de mujeres en el marco del ejercicio de sus derechos económicos, mostrando precariedad, dobles jornadas laborales, discriminación y vulneración en el ejercicio de sus derechos en espacios públicos y privados (estado y violencia económica en el hogar). La respuesta de intervención a este problema,

surge por la factibilidad de aplicarlo: CEPROSI, reúne a estas mujeres con el afán de proporcionar conocimientos con el horizonte de producción, mismos que han sido considerados como una alternativa de subsistencia; empero se reconoce que para considerarse estrategias de subsistencia y de independencia económica, se requieren contenidos educativos y de capacitación que propicien autonomía y mayores ingresos.

Para mejor comprensión, el documento está dividido por capítulos. El primer capítulo corresponde a la metodología del diagnóstico. El segundo capítulo desarrolla el marco institucional para posteriormente presentar el marco teórico y el marco normativo en el tercer y cuarto capítulo respectivamente. Posteriormente se presenta el diagnóstico y el proyecto educativo con enfoque productivo. Finalmente el capítulo sexto está dedicado a las conclusiones y recomendaciones.

PRIMERA PARTE

MARCO METODOLÓGICO DEL

DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO

1.1. Contexto de la problemática

La participación de las mujeres en distintos ámbitos es resultado de las trayectorias de luchas colectivas a nivel internacional por el reconocimiento de sus derechos, entre ellos los derechos económicos.

Bolivia ha asumido recomendaciones de acuerdos y tratados internacionales, estableciendo normativas con el propósito de promover la inclusión, participación y ejercicio de derechos de la mujer. En el caso de los derechos económicos que son el motivo del presente documento de Proyecto de grado, éstos aún no tienen ejercicio pleno por las características de gobernanza del Estado boliviano

El recorrido histórico del país muestra que la participación de las mujeres en los ámbitos laboral y económico, responde al contexto político, económico y social de los periodos que atravesó el país. De acuerdo al libro *La participación de las mujeres en Bolivia* elaborado por la Coordinadora de la Mujer (2008) la inserción laboral de las mujeres se caracterizó por la relación de las actividades de sus conyugues, mayormente al comercio, al menudeo y al servicio doméstico, ejemplo de ello es que en la época de la República, las mujeres se dedicaban a la producción de bienes que era a pequeña escala: artesanías y manufacturas. Posteriormente bajo la dinámica capitalista, se creó en 1927 la Federación Obrera Femenina (FOF) vinculada con el artesanado y el comercio, para politizar las demandas surgen nuevas sindicalizaciones femeninas a partir de los años 1936, en favor de los derechos laborales de las mujeres. También existen otros hitos históricos que permiten ver la participación y organización de las mujeres como es el caso de las palliris con su representante Domitila Chungara quienes fundan el Comité de Amas de casa del Siglo XX y que comienzan a hablar de bajos salarios, pulpería cara, insalubridad, aislamiento, entre otros.

Los avances en el tratamiento de esta temática han sido varios, al momento la mujer es reconocida por el estado como un ser con libertad de expresión, igualdad ante la ley, participación paritarias, acceso a la educación, entre otros aspectos, empero no se cuenta con políticas y leyes con un enfoque igualitario, equitativo, feminista, y/o interseccional que

permita contribuir con sistemas de desigualdad, en Bolivia la economía aun refiere y centra su interés en el mercado y no da importancia a la mujer dentro de sus análisis mucho menos es reconocido a nivel estatal el trabajo y tiempo del hogar.

Bajo este contexto, las características del mercado laboral y la inserción de la mujer tienen desigualdades de género por tres factores: la estructura productiva, división sexual del trabajo y la estructura del mercado. En lo que refiere a la estructura productiva, cada país determina la capacidad para la generación de empleos, de acuerdo a las características macroeconómicas del mercado, es decir, que sectores de actividad económica y ocupaciones generan mayor dinamismo. Sin embargo, el mercado laboral está determinado de forma desigual por sesgos de género ‘estos se manifiestan en segregación laboral que determinan condiciones para que mujeres y hombres se empleen de manera diferenciada en sectores de la economía, con ocupaciones segmentadas a partir de una división entre ocupaciones masculinas y femeninas, producto de la división sexual del trabajo creando una clara diferencia hacia las mujeres, donde éstas solo extienden las labores domésticas y familiares además de no estar remuneradas de forma igualitaria. En ese sentido el mercado laboral ha determinado la inserción de la mujer de manera desigual (Sánchez, 2021).

Si bien esta característica se presenta a lo largo de la inserción al mercado laboral de la mujer, se debe mencionar que existen cambios de acuerdo a los estilos de gobierno, a la economía, y otros cambios en la administración estatal, por ejemplo se puede mencionar que la brecha de género se redujo de forma progresiva debido a la crisis de los años ochenta, creación de leyes e incluso el contexto de la pandemia:

La participación laboral femenina en Bolivia alcanza uno de los porcentajes (62%) más altos en comparación con el porcentaje promedio (54%) de América Latina y el Caribe. Asimismo, la mujer administra el 84% de las microempresas y, en el plano doméstico, una mujer dirige el 81.80% de los hogares monoparentales y el 50.47% de los hogares categorizados como “otros” en la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadísticas. (INE, 2019)

Si bien estos datos muestran que la brecha de género reduce, no implica el no analizar dónde están insertas las mujeres, o de qué manera y en qué condiciones.

La tasa de ocupación femenina disminuyó del 59,0% en 2014, al 54,3% en 2017, con una ligera recuperación, del 57,7%, en 2019. La tasa de ocupación masculina tuvo

un crecimiento sostenido hasta llegar al 77% en 2019. Es decir que son relativamente menos mujeres que hombres en disposición de trabajar y que, efectivamente, están ocupadas en el mercado de trabajo. Por otro lado la tasa desempleo femenino a nivel nacional es del 5%, y la de desempleo masculino, del 3,6%” (Sánchez, 2021, p. 47).

Estos datos muestran la realidad fluctuante de la inserción de la mujer en el ámbito laboral, esta realidad puede ser explicada a través de la asignación de roles propiamente masculinos o femeninos que se explican con la división sexual del trabajo que de cierta manera influye en la inserción laboral de las mujeres, quienes tienen mayor participación en actividades ocupacionales feminizadas que no son valoradas en cuanto a productividad dentro del mercado, esto tiene que ver con el hecho de que el contexto cambia y la demanda del mercado laboral también cambia. Cabe destacar que las actividades que realizan las mujeres en Bolivia tienen estas características, una mayor concentración de las mujeres en actividades de hogares privados (95,2%); actividades de alojamiento y servicio de comidas (78,3%); servicios de salud y asistencia social (66,4%); servicios de educación (59,5%); y ventas por mayor y menor y reparación de automotores (60,3%). Esto muestra que existe menor participación laboral de mujeres en explotación de minas y canteras; construcción; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; transporte y almacenamiento y otras que se caracterizan como masculinas.

En Bolivia el trabajo de informalidad ha llegado a considerarse en un problema latente pero a la vez constante, información del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA, muestran que para los años 2010 y 2011 permite apreciar que 63 a 64 de 100 ocupados en el eje central urbano del país se encontraban trabajando en establecimientos familiares y económicas familiares, 89 de cada 100 mujeres trabajadoras contaban con empleos precarios extremos, es decir, fuentes laborales temporales y cambiantes, ingresos insuficientes para cubrir una canasta alimentaria básica y sólo 10 mujeres tenían empleos no precarios. Pese a que existió mayor demanda, el estudio *Análisis del impacto COVID-19 sobre las mujeres trabajadoras en Bolivia* realizado por ONU Mujeres (2020), muestra que un 44% de las trabajadoras se insertaron al mercado informal debido a la falta de opciones en el sector formal, a las insuficientes oportunidades de formación técnica y profesional y a la desigual distribución del trabajo de cuidado no

remunerado. Estas tareas de cuidado recaen desproporcionadamente sobre las mujeres quienes, se estima, en promedio dedican cuatro veces más tiempo al trabajo de cuidado que los hombres y además trabajan 38 horas semanales en el mercado laboral.

Lo anteriormente señalado refiere a que la calidad del empleo que en Bolivia se caracteriza por un bajo nivel de salarios, precariedad laboral, ausencia de estabilidad laboral, subempleo horario y la sobreexplotación horaria. Bolivia se ubica como el segundo país después de Nicaragua entre los que tienen una alta concentración de trabajadoras en empleos de menor calidad (CEPAL, 2013). Esto se debe a las restricciones estructurales para crear empleo en el sector formal que favoreció el crecimiento del sector informal, el empleo de baja productividad concentra a trabajadores con menores ingresos, menor nivel educativo, inestabilidad, seguridad social limitada y ausencia de contratos de trabajo. El trabajo asalariado femenino se concentra en actividades terciarias, con baja cualificación y condiciones de trabajo precarias, además ingresar al sector informal permite la combinación con el trabajo reproductivo que realizan.

El 70 % de las mujeres en Bolivia se encuentra trabajando en la informalidad y un buen porcentaje que está en la legalidad gana 50 % menos que los varones. (CEDLA, 2017)

Además de ello, es preciso señalar que el subempleo es una característica común para hombres y mujeres, pero las mujeres subieron del 36,2% en 2014 al 46,6% en 2019 (porcentajes superiores a los de los hombres). Esto implica que la subutilización del tiempo disponible afecta más a las mujeres.

También es importante reconocer la relación de la educación con mayor empleabilidad, pero existen casos de profesionales que no están trabajando específicamente de lo que se formaron, al contrario, eligieron un empleo informal. El problema no es el acceso a la educación en el área urbana, ya que, en su mayoría logran estudios a nivel secundario por lo que el Censo Nacional de Población y Vivienda en 2012 indica que:

Las mujeres abandonan los estudios en mayor número y a edades más tempranas que los hombres. La mayor cantidad de estudiantes retirados por abandono se da en el área urbana (62,7%), y proceden de establecimientos públicos (94,5%). Sobre el total de la población de seis a 19 años, las mujeres tienen un mayor porcentaje de abandono, con el 59,2%, frente a un 40,8% de abandono masculino. Las razones del

abandono de hombres y mujeres son de orden estructural; entre ellas figuran las relaciones inequitativas de género (INE, 2012)

Este contexto se atribuye a factores económicos que imposibilitan la movilidad social por carecer de recursos económicos para invertir en educación, al igual que el trabajo en el hogar y la inserción laboral a temprana edad, embarazo, entre otros. También es necesario considerar que estas desigualdades se acrecientan al considerar un análisis interseccional:

La desigualdad producto de las formas de distribución de la riqueza no tiene solamente móviles económicos, sino también políticos y culturales, ya que las decisiones económicas son decisiones políticas que pueden revertir o reproducir las desigualdades. Recurrimos a la noción de la desigualdad compleja de género porque no solo se refiere a la dimensión material de desigualdad en la distribución y acceso a ingresos y recursos, sino a la desigualdad de capacidades, derechos, autonomía y poder, que se viven y enfrentan de manera diferente según el género, en su imbricación con la dimensión étnica y de clase. También aquí pesan otros factores que implican relaciones de subordinación y desigualdad, como los generacionales, regionales, políticos, por área de residencia, etcétera. (Sánchez, 2021, p. 31).

Desde un análisis interseccional se puede evidenciar que la mujer aún sufre mayor discriminación cuando se encuentra en situación distinta de la rural, un ejemplo de ello es que en zonas urbanas de Bolivia, las mujeres tienen menos probabilidades de terminar la escuela secundaria que los varones. En estas áreas, una estudiante indígena tiene aproximadamente la mitad de probabilidades de completar la escuela secundaria en comparación con un alumno varón no indígena. Pero una mujer indígena de zonas rurales tiene cinco veces menos probabilidades que un varón no indígena de zonas urbanas de finalizar la escuela secundaria. (INE, 2012).

Acrecentando este panorama en el que la mujer se desenvuelve, durante la época de pandemia, el impacto fue mayor en el sector informal refiere al confinamiento en los hogares, la prohibición de la venta de productos y artículos que no eran de primera necesidad, la limitación en horarios de venta y las restricciones a la circulación del transporte durante la cuarentena rígida que se extendió por 71 días, constituyeron un primer duro golpe a la economía de las mujeres trabajadoras en la informalidad. En este lapso de tiempo, varias de las actividades en las que se encuentran se paralizaron y posteriormente (1 de julio de 2020)

se ingresó a una cuarentena dinámica y condicionada al riesgo. Tras el retorno a la “normalidad condicionada”, varios rubros todavía no logran recuperar sus pérdidas, en tanto otros, aún permanecen estáticos. Muchas mujeres incrementaron sus deudas que habían contraído en el pasado, pues gran parte recurre a préstamos bancarios con altas tasas de interés para la adquisición de su mercadería, por lo que la pérdida de su fuente laboral y capital invertido las obliga a solicitar nuevos préstamos bancarios.

Actualmente también es necesario considerar que este contexto se vio afectada debido a que el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) se ha convertido en una competencia necesaria para la empleabilidad, la competitividad, el acceso a oportunidades, el desarrollo económico, social, político y cultural. La brecha digital por género es una realidad que determina desiguales oportunidades y condiciones, ante la velocidad y el exponencial crecimiento de las TIC, que hace que las actividades cotidianas sean cada vez más dependientes de estas y que en algunos casos con difícil acceso.

Ante este panorama los derechos económicos de las mujeres que tienen que ver con la igualdad de salarios, condiciones dignas de trabajo, seguridad social, capacitación, entre otros, son tremendamente afectados por el mismo estado al no garantizarlos, pero además de ello, sus actividades laborales continúan sin ser valorizado, reconocido, ni mucho menos remunerado, por lo que se ven en desventaja frente a los nuevos requerimientos tan competitivos del mercado laboral, que no les permite acceder a una calidad de vida adecuada y salir de la pobreza.

1.2. Justificación

Dentro del contexto de la pandemia del COVID-19 se ha creado un estado de crisis generalizada. La población más afectada en este periodo ha sido quienes no han estado insertos en el mercado laboral formal, evidentemente la vulnerabilidad se incrementa al hablar de la mujer.

Durante el periodo de confinamiento y post confinamiento, las mujeres fueron quienes llevaron la peor parte, ya que pesa sobre ellas un sistema de opresión capitalista, patriarcal y colonial que se caracteriza por empleos informales precarizados, con ingresos económicos menores al mínimo establecido en el país al margen de la seguridad social, y además, deben conciliar la carga del trabajo productivo con el trabajo reproductivo y de cuidados del hogar, lo que genera una mayor sobrecarga laboral para ellas y más aún en el

área rurales, desde un enfoque de la economía feminista se hace evidente porque la necesidad de continuar indagando y proponiendo en materia de mujer y género.

Las medidas y políticas asumidas por el gobierno para hacer frente a la crisis sanitaria se desarrollaron en un contexto de pugnas político partidarias que derivaron en un manejo casuístico, poco planificado y con una débil coordinación entre los distintos niveles del Estado. Ignoraron, además, los problemas estructurales económicos evidentes desde 2014, caracterizados por un sector informal conformado por el 80% de la población, del cual el 70% son mujeres.

Dicho sector, cuya característica principal es la de encontrarse al margen de la seguridad social y beneficios laborales, ha resultado ser el más afectado, tanto por el virus del COVID-19, puesto que además de encontrarse en un sistema de opresión capitalista, patriarcal y colonial que se manifiesta en su acceso a empleos informales precarizados, con menores ingresos, los que deben conciliar la carga del trabajo reproductivo y de cuidados de la familia, lo que genera sobrecarga laboral.

En enero de 2020 la situación del desempleo se agudizó: el 11,4% de la población urbana económicamente activa estaba desempleada o en subocupación, el valor más elevado desde el 2015 (INE, 2020); siendo las mujeres, en especial las jóvenes, las más afectadas (CEDLA, 2019). Las prácticas de las diferentes organizaciones de despido y contratación de personal con menor salario, así como de realización de contratos por tiempos cortos para evitar el pago de prestaciones, seguros e indemnizaciones a las/os trabajadoras/es, se convirtieron en una constante. Todo ello, en un sector formal con muy baja capacidad de reabsorción de mano de obra y un sector informal cada vez más creciente (CEDLA, 2019), situación que se profundizó en el contexto pandémico

Además de que el Estado no reconoce lo descrito anteriormente en lo referente a la economía de mercado, las políticas y medidas implementadas, no han tenido un impacto positivo en la recuperación de la economía del sector informal, ya que ha crecido considerablemente durante el confinamiento, debido a la necesidad de generar ingresos exponiendo a las mujeres al contagio del COVID-19 y todas las implicaciones que esto conlleva,

Este contexto, permite identificar que las mujeres han creado estrategias para sobrellevar la situación, aun mas en época de pandemia, una de estas se ha manifestado en

la sostenibilidad de grupos, de organizaciones, que compartían alimentos y también permiten establecer lazos de apoyo comunitario. Este fenómeno se presentó en los grupos de mujeres de la Asociación Sembrando Semillas que cuenta con los centros Atipiri Warminaka, Suma Warmi, Satiaguito, Kory Pankaritas, Suma Wayrurito y Esmeralda II, que tienen el apoyo técnico y financiero de CEPROSI. Además del soporte dado por la institución, es necesario mencionar que también ha contribuido en que estos grupos de mujeres se constituyan como tal, permiten su organización y además trabajan en temas inherentes a la salud integral de ellas y de sus familias. Se considera interesante el trabajo con esta población dado que los centros muestran diversidad de orígenes y situaciones que comparten el objetivo de la asociación.

En ese sentido se pretende conocer las características que atraviesan las mujeres que al momento de acceder a un empleo (formal, informal), bajo qué condiciones se incorporan y como es el proceso de inserción laboral si es que logran ubicarse en un espacio laboral formal, tomando en cuenta las características sociodemográficas, culturales, sociales y económicas de las mujeres.

Describir de qué manera la crisis sanitaria del COVID-19 ha afectado y afecta a mujeres de forma diferenciada, en relación a los hombres, pasa por considerar las desigualdades históricas que se han profundizado en el actual contexto, en especial para las mujeres insertas en empleos informales, quienes se han visto más afectadas en el ámbito productivo y personal.

El estudio diagnóstico, muestra la realidad de un sector importante desde un abordaje inductivo, con la intención de plantear e implementar un proyecto social de impacto, dirigido a mujeres de los centros que forman parte de CEPROSI, permitiendo develar ejercicio de derechos económicos de las mujeres, la distribución de recursos, el acceso al trabajo y los ingresos, ya que se han generado efectos diferenciados de género que producen brechas de desigualdad económica entre hombres y mujeres y tienen efectos en las condiciones actuales en la que viven y trabajan la mayoría de las mujeres, especialmente las mujeres que están ubicadas en el trabajo informal.

Abordar el ejercicio de derechos económicos de las mujeres es relevante ya que se trata de un tema de justicia económica que debiese garantizar ejercicio de derechos y mejora

de la calidad de vida de las mujeres disminuyendo la desigualdad económica de género que viven cada día.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar las características del ejercicio de los derechos económicos: el derecho al trabajo, al salario y la capacitación, en las mujeres que participan en los centros Atipiri Warminaka, Suma Warmi, Santiaguito, Kory Pankaritas, Suma Wayrurito y Esmeralda II.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar las características de la inserción de la mujer al mercado laboral en el marco al derecho al trabajo y derecho al salario equitativo.

Describir los procesos de capacitación y/o formación técnica que recibieron las mujeres para mejorar su condición de empleo en sus vidas laborales en cumplimiento al derecho a la orientación y formación técnica.

Describir el alcance de las actividades y perspectivas de los centros de mujeres orientadas al ejercicio de derechos económicos.

1.4. Metodología

El estudio diagnóstico pretende conocer el estado de situación del ejercicio de derechos económicos de las mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas, el enfoque que ha guiado el desarrollo el diagnóstico es mixto, utilizando una encuesta que se encuentra en la parte introductoria del diseño de la entrevista para recoger los datos sociodemográficos. Así también se aplicó la entrevista y grupo focal priorizando la parte cualitativa, ya que recupera el diario vivir de las mujeres pero además aplica conceptos ya establecidos (derecho económico) al análisis.

El tipo de investigación es de tipo descriptivo explicativo, corresponde a ser descriptivo en tanto se denota los rasgos diferenciadores de las mujeres en cuanto a las características individuales de las mujeres, las características del empleo de las mujeres. Explicativo ya que la información que se obtuvo posibilitara el análisis y reflexión para que se pueda relacionar con teorías que sustenten los datos obtenidos, de esta manera se concretara en la comprensión del problema.

El método que asume el diagnóstico es inductivo, ya que aborda la problemática desde una situación particular, en este caso las características de empleo de las mujeres,

procesos de capacitación que son individuales para luego establecer las relaciones con las situaciones generales del contexto, es decir, si están ejerciendo sus derechos económicos como mujeres.

1.4.1. Participantes

Las participantes del estudio son 40 mujeres que pertenecen a los centros Atipiri Warminaka, Suma Warmi, Santiaguito, Kory Pankaritas, Suma Wayrurito y Esmeralda II, cuyo rango de edad promedio corresponde a los 41 a 50 años, en cuanto al estado civil en 47% son convivientes que compone el porcentaje más alto, seguido de 32% que figuran como casadas, 13% son divorciadas, 5% son viudas y 3% soltera. El 90% de estas mujeres tienen hijos.

Todas alcanzaron un nivel fuerte de cohesión por las actividades en los centros que tienen en común y tienen expectativas para continuar en el mismo, aprendiendo y enseñando a otras mujeres (nuevas generaciones).

1.4.2. Criterios de selección

Se ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de información de acuerdo a los siguientes criterios.

Mujeres afiliadas a la Asociación Sembrando Semillas.

Mujeres que pertenecen a algún centro de dicha asociación.

Mujeres que tienen un año de permanencia en los centros.

Para el tratamiento de información de la encuesta se manejó a todo el universo, que son 40 mujeres. En el caso de la entrevista y grupo focal se seleccionó a 10 mujeres para cada técnica.

1.4.3. Instrumentos y técnicas de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de recolección de información fueron:

1.4.3.1. La entrevista

Esta técnica tiene el propósito de conocer las características de su empleo, formación o capacitación y conocimiento de los derechos económicos.

(...) es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas

informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas. (Behar, 2008, p. 55)

Para la recolección de información, como instrumento se utilizó una guía de entrevistas que se aplicó a 10 mujeres para realizar la entrevista, considerando los criterios de selección mencionados anteriormente.

1.4.3.2. Grupo focal

Para el caso de esta técnica se seleccionó a 10 mujeres, dos por cada centro de mujeres con el que se realizó el trabajo de campo.

Powell, Single, y Loyd (1996) definen al grupo focal como “un grupo de individuos seleccionados y reunidos por el investigador con el propósito de discutir y comentar, desde su experiencia, sobre un tema que es el objeto de estudio de la investigación” (p. 499). (Rodas y Pacheco, 2020, p. 5)

En tal sentido, se buscó ambientar el proceso de reflexión con respecto al trabajo reproductivo de la mujer y los avances de las actividades en los centros que coadyuven en el ejercicio de derechos económicos.

1.4.3.3. La revisión documental

A fin de ampliar los datos sobre las mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas, se aplicó una revisión documental a los registros de CEPROSI sobre las 40 mujeres participantes.

Según Behar (2008) las investigaciones de carácter documental se apoyan de documentos de tipo bibliográfico, archivista, y hemerográficos que permiten ampliar, concretar o sistematizar la información desde estas fuentes. En el presente caso se accedió al registro de las mujeres para definir las características sociales de las participantes.

En síntesis, metodológicamente, el diagnóstico se compuso predominantemente cualitativo ya que era necesario develar datos a partir de pensamientos y vivencias que muestran la constante precariedad y vulneración.

CAPÍTULO II

MARCO INSTITUCIONAL

La institución marco donde se realiza el presente estudio es CEPROSI, este fue fundado el 25 de febrero de 1988 con Resolución Ministerial N° 216540, por el Lic. Gastón Lobatón y la Dra. Ana María Vargas, es una Organización No Gubernamental boliviana que en la actualidad tiene 34 años de vigencia, sus principios están basados en la solidaridad, en la independencia de opiniones y decisiones, compromiso con el desarrollo integral, así también en los valores de la ética, la moral, la equidad y el respeto. Y tiene el objetivo de coadyuvar a la promoción de la salud integral, la educación y la equidad entre hombres y mujeres.

Se encuentra ubicado en el municipio de La Paz, zona San Pedro, calle Colombia N° 561, espacio donde realiza distintas acciones de pro de la salud integral.

2.1. Misión

“Contribuir a mejorar la salud integral de la mujer y comunidad de las zonas urbano marginales para un cambio de actitud con acciones de educación, comunicación en las áreas de: Salud-Genero-Violencia. Mujer-Familia y Fortalecimiento Institucional dirigidos a Mujeres, hombres, adultos/adultas mayores, jóvenes, niños/as e influencias en políticas públicas”.

2.2. Visión

“Ser una organización competitiva con una infraestructura institucional definida, sostenible, integradora y formadora de recursos humanos comprometidos con la prestación de servicios integrales de salud y educación, servicios que se brindan con calidad y calidez donde la mujer y la familia son los beneficiarios directos”.

2.3. Cobertura

La institución esta presente en el Macrodistrito II Maximiliano Paredes además del Distrito 4-5 de Cotahuma y el Distrito 1 de la ciudad de El Alto:

Maximiliano Paredes: Ubicado en la zona nor-oeste de la ciudad. Concentra una población diversa con una intensa actividad económica. Su población aproximada es de 164.566 habitantes

Cotahuma: Ubicado en la ladera oeste con una altitud que varía desde los 3.500 a los 4.000 metros. Su población aproximada es de 153,655 personas aproximadamente distribuidos en 80 barrios los cuáles son espacios en que los asentamientos humanos se multiplican de manera acelerada y desordenada.

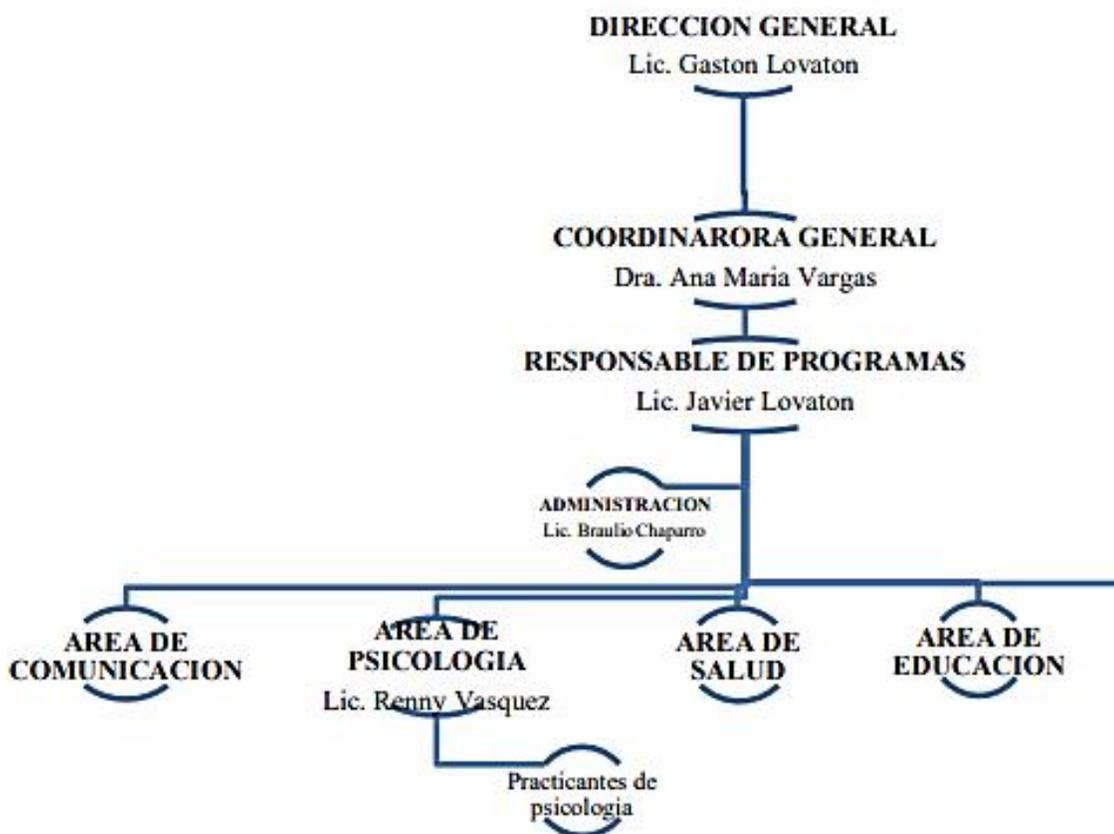
El Alto: Situada en la meseta altiplánica, su altitud promedio es de 4150 msnm. El distrito 1 tiene una población de 87.997 habitantes

2.4. Estructura de la organización

2.4.1. Organigrama

Figura N° 1:

Organigrama de CEPROSI



Fuente: CEPROSI, 2021

2.4.2. Planificación Estratégica Institucional

Los proyectos que se lleva a cabo en CEPROSI están en función a cinco líneas, los cuales se desarrollan de manera conjunta durante la gestión:

Cuadro N° 1:

Proyectos institucionales

Salud pública	Formación de recursos dentro las comunidades de intervención, “agentes comunitarias de salud”, campañas de seguridad alimentaria nutricional.
Prevención en situación de violencia	Redes de prevención de lucha de la violencia Max Paredes, Cotahuma y red departamental de lucha de la niñez.
Atención en situación de casos de violencia	Servicios de psicoterapia de derivación de instituciones públicas y de forma particular, trabajo con hombres agresores bajo enfoque de masculinidades.
Formación de recursos humanos	Alianzas con universidades, interinstitucionales e intercambios internacionales.
Fortalecimiento de los centros de mujeres organizadas en el ejercicio de los derechos humanos	Reuniones de coordinación con autoridades del municipio y directorios de la Asociación de centros de mujeres, talleres educativos con centros organizados, movilización y sensibilización para la reducción de la violencia contra las mujeres y las/los niños.

Fuente: Elaboración propia en base a Planificación Estratégica CEPROSI, 2022

2.5. Programas con enfoque de género

2.5.1. Asociación de Centros de Mujeres Sembrando Semillas

CEPROSI apertura 12 centros de mujeres distribuidos en los macrodistritos Cotahuma y Max Paredes del municipio de La Paz y los distritos 1 y 4 del municipio de El Alto. El 28 de septiembre de 2009 se funda la Asociación de Centros de Mujeres “Sembrando Semillas” (ACMSS), la cantidad de mujeres afiliadas hasta la gestión 2021 es de 250 mujeres.

La estructura de la ACMSS está constituida por: Presidenta, Secretaria General, Agente de Producción Económica, Agente de Salud Comunitaria y Agente del Buen trato. Las representantes de la ACMSS son elegidas democráticamente por un periodo de tres años en coordinación con CEPROSI, cada centro lleva a cabo dos proyectos:

2.5.2. Proyecto “Yo enseño, yo aprendo”

“Consiste en elaborar productos artesanales a partir de sus habilidades y conocimientos. Asimismo, sobre la conducción de sus organizaciones y el apoyo de solidaridad que les caracteriza” (Datos de la ACMSS, 2021). Para llevar a cabo dicho programa, cada centro de mujeres realiza un plan trimestral a partir del mes de enero al mes de diciembre, organizado por la presidenta del centro, estas artesanías están basadas en sus conocimientos. Cada finalización del plan trimestral concluye en una feria virtual por las condiciones de pandemia, en años anteriores se llevaba a cabo ferias en plazas cerca a la ubicación geográfica de cada centro, de esta manera recibían ingresos económicos como centro que pasaba a su caja de ahorro, al final de la gestión se retribuía a cada integrante del centro.

2.5.3. Programa Cocinas Colectivas en colaboración de UPA Developpement International (UPA-DI)

De acuerdo al documento elaborado por CEPROSI “la cocina colectiva nace de una actividad que se ha desarrollado en muchos países, una alternativa grande para combatir la inseguridad alimentaria como en Quebec-Canadá. Es una iniciativa para que todas aquellas personas que desean economizar, socializar, aprender, compartir y ayudarse mutuamente, además de ser una economía para el presupuesto familiar, preparar platos saludables, apoyarse y educarse sobre diferentes temas sobre la alimentación” (Documento Programa Cocinas Colectivas, 2018)

A este programa se le dio una dirección económica con el manejo de dos fichas:

Tarjeta de Ahorro Individual, esta tarjeta es para cada mujer socia del centro, el día de reunión semanal realiza un aporte voluntario a la secretaria de producción económica, para que cada mes tenga un ahorro y al finalizar la gestión se hace la entrega del mismo aprovechando las fiestas de fin de año. (Documento Programa Cocinas Colectivas, 2018)

La Tarjeta de Tienda de Consumo, está destinada para el programa de cocinas colectivas, cada semana se aporta un monto económico acordado entre todas las mujeres para la preparación de platos saludables, según un estimado de gastos para las compras de alimentos. Para obtener ganancias, la planificación está en base de la oferta y demanda, dependiendo de las características del espacio geográfica donde ofertaran los platos

saludables, al mismo tiempo que obtienen ganancias se promociona la alimentación saludable. (Documento Programa Cocinas Colectivas, 2018)

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

El siguiente marco teórico desarrolla los lineamientos necesarios para explicar la problemática, inicialmente se parte sobre las categorías referentes al empleo y trabajo, para posteriormente desarrollar la explicación desde la mujer:

3.1. Empleo y Trabajo

El trabajo es una de las actividades principales que desarrolla el hombre a lo largo de su vida y la más importante, en ese sentido para Marx, los hombres actúan sobre la naturaleza interactuando unos con otros, “(...) entran en relaciones sociales y políticas delimitadas (...) producen y reproducen materialmente su vida y son activos dentro de límites materiales, presuposiciones y condiciones determinadas, independientes de su voluntad” (Marx y Engels, 1960, p. 7). Para Marx el trabajo es la producción de vida y mantenimiento del proceso vital y no es una mera adaptación a la naturaleza sino una transformación consciente e intencional de las condiciones naturales.

Para definir empleo en primera instancia será importante y siguiendo con la recomendación que realiza Julio Cesar Neffa se debe revisar las categorías de Trabajo y Empleo el mismo que es citado en la Investigación de Jóvenes y Empleo realizado por RELIDD (2018), trabajo se puede medir de manera general como una actividad coordinada de hombres y mujeres orientada hacia una finalidad específica que la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social, Neffa hace notar que en la definición no implica necesariamente remuneración económica sino que simplemente se orienta a una actividad productiva.

Así también, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también tiene su propia definición de trabajo en cual señala que “es un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustentos necesarios para los individuos”.

A menudo existe una confusión de empleo y trabajo relacionándolo como sinónimos cuando en realidad se refieren a diferentes aspectos, pues todo trabajo no es empleo. Según la definición planteada por la OIT el empleo es el trabajo efectuado a cambio de pago

(salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagas en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleado dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Es decir que el empleo es aquel trabajo que tiene un carácter mercantil, vale decir que no todo trabajo es sinónimo de empleo, pero si todo empleo es sinónimo de trabajo, por ello definir empleo y trabajo no es sencillo ya que lleva a la confusión y muchas veces se asevera que es lo mismo. El trabajo es una actividad innata al ser humano mientras que empleo es una actividad necesariamente remunerada bajo la siguiente clasificación.

3.1.1. Precariedad Laboral

La definición de precariedad laboral en criterio de Mariela Medina es compleja en tanto existen varios factores que conducen a que un trabajo sea precario. La autora indica que la precarización laboral se la debe comprender como un proceso que se manifiesta a través de aspectos económicos, sociales y jurídicos que se integran conformando un proceso de deterioro permanente.

Neffa considera el empleo precario a partir de la inestabilidad, la incertidumbre de fecha de finalización de contrato de trabajo y de ambigüedad de su estatuto jurídico, en tal sentido el empleo precario se opone a lo que siempre se ha establecido como empleo “normal” el cual se caracteriza por la estabilidad con protección de la legislación laboral y de seguridad social.

El año 2005 un equipo investigador de la Universidad de la Plata Argentina, realizaron un estudio donde caracterizaban al empleo precario contraponiendo la definición de empleo pleno cumpliendo con las siguientes condiciones:

Seguridad en el mercado de trabajo que significaba brindar oportunidades adecuadas al empleo garantizadas por políticas de Estado.

Seguridad en el empleo significaba protección contra despidos, regulación de condiciones de contratación.

Seguridad en el puesto de trabajo, que se expresaba en determinar las actividades y calificaciones requeridas para el empleo.

Seguridad en las condiciones de trabajo significa regulación de la seguridad social de corto y largo plazo.

Seguridad en la reproducción de habilidades, que es la capacitación laboral.

Seguridad en el ingreso: salarios acordes a las actividades económicas no pudiendo estar por debajo de los salarios mínimos.

Seguridad en la representación significaba la sindicalización y el derecho a la huelga.

Este equipo de investigadores partiendo de estas siete características del PLENO EMPLEO señalaban que la ausencia de una ya determina PRECARIEDAD LABORAL por tanto un empleo que no presenta estas peculiaridades como mínimo es un empleo precario a partir de ello la definición de precariedad del empleo será la ausencia de las seguridad jurídica, seguridad social y seguridad económica

Por otra parte Silvia Escobar de Pabón define precariedad laboral como “las formas de trabajo que presentan todas o algunas de las siguientes características: i) discontinuidad del trabajo o inestabilidad en el empleo; ii) incapacidad del control sobre el trabajo: disponibilidad permanente , jornadas extensas subordinaciones de los trabajadores, elevado índice de rotación funcional; iii) desprotección social del trabajador: ausencia de prestaciones sociales, alto discriminación y segregación; iv) baja remuneraciones: salarios o ingresos mínimos, variables, sin promoción ni incentivos, entre otros” (Escóbar de Pabón, 2009, p. 109).

3.1.2. Desempleo

Perez Porto (2009) menciona que el desempleo está vinculado con el desarrollo económico de un País, cuando no logra alcanzar el pleno empleo, es ese sentido el desempleo es la falta de trabajo. Un desempleado es aquella persona hombre o mujer que forma parte de la Población Económicamente Activa PEA y que busca empleo sin conseguirlo. Esta situación se manifiesta en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona.

Una definición relevante acerca del desempleo se adoptó en la conferencia de Estadígrafos de trabajo en 1954 y precisada el año 1982, la misma establecía las siguientes características:

Encontrarse sin empleo

Estar disponible para trabajar en una de las dos modalidades (asalariado o independiente)

Estar buscando un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente.

Ahora la búsqueda puede hacerse de diversas maneras; de tipo asalariado en las agencias de servicio público de empleo en agencias privadas estableciendo una relación directa con los empleadores, también colocando avisos o respondiendo a los avisos que aparecen en las distintas agencias de empleo, tiendas, galerías que aparecen, también buscando ayuda entre sus amigos, familiares o de tipo independiente. (OIT, 1988).

En síntesis para la OIT, estar desempleado significa estar disponible para trabajar, personas que no tengan empleo o las que hayan sido suspendidas de manera temporal o indefinida sin goce de una remuneración.

3.1.3. Formación para el empleo

La formación para el empleo tiene como objetivo capacitar a las trabajadoras y los trabajadores para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, facilitando el acceso al empleo y favoreciendo la participación activa en la vida social, cultural y económica. (CEDLA, 2020, p.30).

Esta categoría permite identificar la situación de empleo para las mujeres que se ha visto en desventaja en relación a la de los hombres, en razón de la distribución de tiempo para el trabajo productivo y el reproductivo.

La segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua. Así, en algunos casos concretos se ha podido constatar que el acceso a la formación es desigual e inequitativo, dado que los más capacitados son los que demandan y obtienen más capacitación. Si bien la participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, aún es insuficiente, y se concentra en la capacitación para los niveles ocupacionales más bajos y en acciones puntuales o concretas, demasiado específicas. Más aún, la reciente brecha digital ya comentada se sumaría a las dificultades de género. (Rico, 2014, p. 18)

Los principales problemas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos femeninos para el mercado laboral son: el inadecuado entrenamiento vocacional, la escasez de trabajadoras calificadas y la escasa motivación de la fuerza laboral. Debido a la socialización de género en una sociedad patriarcal, la división sexual del trabajo desigual entre hombres y mujeres y el desconocimiento de las mujeres de otras alternativas de capacitación, éstas suelen seleccionar para su formación oficios tradicionales que en el

mercado laboral tienen poca valoración, lo que limita consecuentemente la generación de ingresos.

La igualdad de género en el trabajo empieza por la diferencia biológica entre hombres y mujeres y se traduce en la creación de relaciones de desigualdad. Al respecto, Marta Lamas (1995) se pregunta si existe una relación entre la diferencia biológica y la diferencia sociocultural, si es posible modificar los papeles sexuales determinados, y si esa diferencia sexual implica una desigualdad social. Al respecto, Lamas concluye afirmando que “una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones” y termina diciendo que: “el trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad” (Lamas, 2005, p.1). Por lo que la perpetuación de la discriminación se encuentra anclada en la cultura, en la sociedad y en la forma de relacionarnos entre mujeres y hombres.

Con base en este sistema de dominación masculina (patriarcado), las desigualdades de género se encuentran en diferentes ámbitos, como el educativo y el laboral.

3.2. Enfoque de género

El género es una categoría analítica que surge desde el feminismo de los años sesenta y ochenta, en particular desde las ciencias sociales y desde el feminismo anglosajón, señala la necesidad de repensar las perspectivas de análisis de una visión masculina, que oculta las diferencias entre hombres y mujeres.

Género, es entendido como la construcción social de la diferencia sexual, señala justamente la necesidad de enfocar las diferencias entre los géneros como una elaboración histórica que adscribe roles determinados a hombres y mujeres en base a sus diferencias biológicas. (Ramos, 1997, p. 13). Por tanto, puede decirse que género es la construcción histórico-social de la diferencia sexual.

Desde las ciencias sociales se ha hecho uso de la categoría género como una forma nueva de reevaluar las interpretaciones de la realidad a partir de una perspectiva que cuestiona y pone en tela de juicio las suposiciones sobre el papel de las diferencias de sexo. Una primera aproximación es la visibilización de la presencia femenina ya que ha estado ausente de la historia, a partir de los años setentas la Organización de Naciones Unidas declara década de la mujer (1975 a 1985), a partir de la necesidad

de mejorar las condiciones económicas, educativas, sociales y de posición política de las mujeres, señaladas por la Organización de Naciones Unidas. (Ramos, 1997, p.16)

Esto convierte a la mujer en objeto de estudio, ya sea desde la teoría o desde la práctica cotidiana y para este fin surge la perspectiva de género que “implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1995, p. 8). Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas.

En el ámbito laboral las diferencias entre mujeres y hombres son visibles en lo que estereotípicamente se han llamado ocupaciones femeninas y masculinas, esto hace que mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente de manera diferente, traduciéndose en desiguales condiciones en cuanto a remuneración y oportunidad laboral.

Murillo (2006) define las ocupaciones femeninas como auxiliares, que “servirán para condensar a la función doméstica, que padecen la misma devaluación social, a efectos de remuneración y categorías profesionales” (p.13).

Los tipos de segregación existentes son:

Segregación horizontal, entendida como la dificultad de las personas para acceder a determinadas profesiones. Es cuando se distribuyen mujeres y hombres de manera diferente entre los tipos de ocupaciones en el mismo nivel. Predomina el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente feminizados y la dificultad de acceso a los estipulados como masculinos. También se da a la inversa.

Segregación vertical, es la dificultad para desarrollarse profesionalmente. Limitan que la mujer ocupe puestos con poder de decisión. Una de las razones de no ocupar puestos de decisión y poder por la mujer es que tienen menos tiempo para el trabajo productivo por la implicación que tienen en el reproductivo, y se justifica así tanto la segregación ocupacional como las diferencias salariales entre ambos sexos.

Evidentemente, la desigualdad de género que existe en el trabajo productivo, tanto a nivel horizontal como vertical, esta diferenciación se acentúa y complejiza con la diferencia a partir de variables como la raza y la clase.

Ahora bien, desde el ámbito laboral la perspectiva de género es importante suprimir la discriminación que afecta a la población femenina, por su parte, en el terreno educativo es crucial eliminar las representaciones, imágenes y discursos que reafirman los estereotipos de género¹. Las mujeres se encuentran en desventaja en el mercado de trabajo, donde existe “una demanda real para muchos puestos tipificados como "femeninos", que por lo general son una prolongación del trabajo doméstico y de la atención y cuidado que las mujeres dan a niños y varones. También hay características consideradas "femeninas" que se valoran laboralmente, como la minuciosidad y la sumisión” (Lamas, 1996, p.10)

Actualmente, las mujeres tratan de ingresar a trabajos considerados tradicionalmente masculinos y aún es difícil que los hombres busquen desempeñarse en trabajos tradicionalmente femeninos, por razones económicas, en general suelen estar mal pagadas, pero también pesan las razones culturales de género. En lo que refiere a la desigualdad salarial Lamas (1995, p. 12), expone que las mujeres ganan menos que los hombres, la segregación de la fuerza de trabajo excluye a las mujeres de los empleos mejor pagados, están en situación de inequidad y rara vez se encuentran en las posiciones de alta gerencia y de dirección. No se reconoce la sutil discriminación en altos niveles y tampoco se comprenden las barreras invisibles del fenómeno llamado "techo de vidrio", que consiste en que las propias mujeres se fijan internamente un límite, un "techo", a sus aspiraciones.

El enfoque de género, permite analizar la realidad de hombres y mujeres desde el ámbito económico, social, político, entre otros. La situación de las mujeres en la actualidad tiene características de desigualdad e inequidad que son invisibilizados y para objetivo del diagnóstico se pretende analizar bajo la perspectiva de género.

3.3. Economía feminista

La economía feminista tiende a revisar “otra economía”, si se revisa la amplia literatura de la economía, esta se centra en aspectos netos sobre el mercado, pero también tiende a tener una mirada masculina, es por ello que se busca identificar y estudiar como la mujer aporta y cambia a la economía:

¹ Los estereotipos de género, son imágenes sociales simplificadas e incompletas que supuestamente caracterizan a un grupo de personas.

La economía feminista no es un cuerpo único de ideas, si bien reúne ciertos elementos comunes a las diferentes vertientes que la integran, al cuestionar aspectos centrales de los enfoques predominantes en la disciplina. Ese cuestionamiento parte por develar y criticar el sesgo androcéntrico de la economía y definir de manera más amplia lo económico, prestando fundamental atención a las actividades “invisibilizadas” históricamente y realizadas principalmente por las mujeres. (Espino, 2010, p.2).

Siguiendo a la misma autora, en síntesis, señala que la economía feminista busca reconceptualizar la forma de ver la economía, dado que por una parte se debe considerar que no se trata del movimiento del mercado solamente, sino que al contrario refiere a sus relaciones de producción económica bajo un determinado sistema de poder en el que el papel de la mujer se ha reducido e invisibilizado. No solo se habría olvidado su papel en la economía, sino que esta situación se amplía en la toma de decisiones a nivel económico y político, en tanto no se reconoce su aporte. Asimismo se denota la necesidad de cambiar políticas en torno a este abordaje ya que el cambio de denominaciones e inclusión en términos de cantidad (en espacios de poder y decisión) no son suficientes (Espino, 2010).

La economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asignación, sino en la mejor provisión para sostener y reproducir la vida. Por lo mismo, la economía feminista tiene como una preocupación central la cuestión distributiva. Y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica. (Rodríguez, 2015, p.32).

Uno de los aportes más significativos de la economía feminista es el abordaje de la economía del cuidado que refiere a ese trabajo invisibilizado que se encuentra en los hogares:

El trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado principalmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo

cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse. El punto es que, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra invisibilizado y, por el contrario, la oferta laboral se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo), determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente, el nivel de los salarios). De esta forma, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive (Rodríguez, 2015, p.37).

3.3.1. Autonomía económica de las mujeres

La autonomía económica de las mujeres es el resultado de la capacidad de obtener ingresos propios y de disponer de su tiempo, permite que ellas “puedan participar eficazmente de las necesarias tareas de transformación de la matriz productiva, la innovación, la sociedad del conocimiento y el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones” (CEPAL, 2015, p.30)

Acotando a la anterior definición “la autonomía económica se refiere a la capacidad de las personas para acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente.” (SERNAM, 2014, p. 9)

Ahora bien, para medir la autonomía económica de las mujeres es necesario partir de indicadores como: las características sociodemográficas y de composición del hogar; la inserción laboral y calidad del trabajo, la captación de ingresos, el acceso y propiedad de activos económicos y la participación social.

En cuanto a los aspectos sociodemográficos y composición del hogar, se debe identificar el trabajo doméstico y labores de cuidado, para abordar el tema de la asignación de roles femeninos, la Economía Feminista y la Economía Social y Solidaria, abordar los aspectos involucrados en la crisis de reproducción de amplios sectores de la población y en particular de las mujeres que experimentan desigualdades que no son exclusivamente materiales ni exclusivamente simbólicas.

La economía ortodoxa ha centrado su análisis en la producción capitalista, privilegiando el individualismo y un sesgo androcéntrico en sus premisas. En el mercado laboral es donde se hace más evidente la incompatibilidad de las premisas con la realidad, por ejemplo, salarios inequitativos, mujeres en trabajos feminizados, invisibilización del trabajo reproductivo, entre otros (Espino, 2010, p. 4)

La economía feminista plantea que la estructura económica está compuesta al menos por dos esferas: una pública que integra la economía monetizada y por lo tanto el trabajo remunerado, es visible y está protagonizada por hombres racionales y una privada, socialmente otorgada a las mujeres, no monetizada y por lo tanto invisible, en donde se ubica no solo el trabajo doméstico, sino además, los trabajos no remunerados y otros tipos de trabajo como los de subsistencia, resalta que la última esfera, la privada, no ha sido reconocida por la economía ortodoxa, pero es esencial porque se convierte en la base de la estructura económica y del bienestar. (Pérez Orozco, 2006, p. 47)

Las diferencias de poder entre hombres y mujeres están en el centro del enfoque feminista de la economía, tanto como las estructuras y restricciones que las originan y que permiten su persistencia (Roberyns, 2000, p.20). La teoría feminista plantea que las mujeres invierten tiempo y esfuerzo físico en sus actividades que no están consideradas en los datos estadísticos, por lo tanto, están en mayor desventaja, ya que tienen obstáculos para ingresar a la lógica del mercado laboral.

Para explicar el origen de la problemática objeto de estudio, se analizará desde la perspectiva del enfoque de género (Núñez y Viaña, 2019) señalan el concepto de división sexual del trabajo el cual es entendido como “La asignación histórica de trabajos basados en las diferencias sociales establecidas en razón al género, que aparentemente derivan de la carga física e intelectual, del nivel de responsabilidad, de la relación con la producción y con la vida de las familias”. (p.70) La división sexual del trabajo dio lugar a la identificación de roles meramente masculinos o femeninos, es decir, los roles de género; donde el hombre es proveedor de recursos y la mujer se encarga de las tareas domésticas y el cuidado del hogar.

Desde la economía feminista, a mujer desempeña dos tipos de trabajos: el trabajo productivo y trabajo reproductivo. El trabajo productivo “es el trabajo que realizan tanto mujeres como hombres y que generan un ingreso al contado o de cualquier otro tipo y poseen un valor de cambio” (Tinio, 2003, p.3). Por su parte, el trabajo productivo de la mujer tiene

características de exclusión y discriminación en el mercado, en primer lugar, por la brecha salarial, el acceso al empleo y la forma de participación en el mercado laboral, que resulta para las mujeres imposible conciliar en tema de horas de trabajo en el sector formal, es por eso que deciden ingresar al mercado informal.

El trabajo reproductivo se define como “actividades destinadas al desarrollo social, psicológico y cultural de las hijas y de los hijos o de las personas que estén en el cuidado de la mujer, estas actividades son invisibilizadas y no remuneradas, tiene como consecuencia la escasa toma de decisiones, falta de liderazgo y manipulación en el ámbito económico” (Tinio, 2003, p. 78) Mientras el trabajo reproductivo estaba ligado al servicio, este trabajo se designó como vocación natural, si lo hacían por una paga esta era en menor cantidad a comparación de los hombres.

Silvia Federeci, en su libro *El Caliban y la Bruja*, expone una acotación importante con respecto al tema:

La separación entre producción y reproducción creó una clase de mujeres proletarias que estaban tan desposeídas como los hombres, pero a diferencia de ellos, en una sociedad que estaba cada vez más monetarizada, casi no tenían acceso a los salarios, siendo forzadas así a la condición de una pobreza crónica, la dependencia económica y la invisibilidad como trabajadoras. Como vemos, la devaluación y feminización del trabajo reproductivo fue un desastre también para los hombres trabajadores, pues la devaluación del trabajo reproductivo inevitablemente devaluó su producto, la fuerza de trabajo. No hay duda, sin embargo, de que en la “transición del feudalismo al capitalismo” las mujeres sufrieron un proceso excepcional de degradación social que fue fundamental para la acumulación de capital y que ha permanecido así desde entonces. (Federeci, 1994, p. 60)

Entonces uno de los problemas que es evidente es la desvalorización del trabajo reproductivo, que, diariamente significa la posibilidad de garantizar la vida productiva de toda la familia. Pero como no se recibe remuneración económica, es un trabajo asignado de forma estereotipada a la mujer, como obligación. Los intentos de la mujer de ingresar al mercado formal, se limitan porque no permite conciliar las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo, es por esta razón que las mujeres prefieren ingresar al mercado informal que

si permite esta combinación y es más accesible porque no requiere un nivel de instrucción superior.

La división sexual del trabajo ha permitido analizar el trabajo remunerado, el mercado laboral y la situación de las mujeres en este mercado, explicando formas de inserción, resultados económicos y condiciones laborales. De acuerdo a (Espino, 2010 en Anker, 1998, p.18) “Entre los factores de demanda que se asocian a la discriminación laboral de las mujeres se ha señalado la existencia de estereotipos de género”. Todo esto estaría conduciendo a las mujeres en estar en puestos de trabajo peor remunerados y con poca exigencia de estabilidad, ausentismo por las exigencias del cuidado infantil.

Desde el lado de la oferta,

la inserción laboral femenina estaría condicionada por las decisiones y preferencias de las propias mujeres y las del ámbito familiar. Estas conducen a la elección de ciertas carreras profesionales, tipos de actividad o características del empleo. Se ha señalado que el condicionamiento que significa este tipo de elección supone una discriminación previa a la del mercado laboral propiamente dicho (Espino, 2010 en Anker, 1998, p.20)

La explicación de las diferencias salariales entre individuos de ambos sexos se ha abordado también con relación a la segregación ocupacional que tiene implicaciones en la persistencia de las desigualdades de género, entre las que se encuentran las diferencias de ingresos por sexo, no solamente porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, sino también las decisiones previas al mercado laboral de acuerdo a las exigencias del mismo y sabemos que en la actualidad por el contexto de pandemia, los requisitos implican tener capacitación en áreas tecnológicas.

Uno de los principales aportes de la economía feminista fue la recuperación de un debate de larga data dentro del feminismo: aquel conocido como “debate del trabajo doméstico”, De esta manera surge el termino de economía del cuidado “asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico” (OIT, 2018). Y aquí reside la peculiaridad del abordaje. A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende al menos dos objetivos:

- Visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas.
- Dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres. (Espino, 2010)

La importancia de la economía del cuidado depende de las condiciones adecuadas para realizar el trabajo productivo remunerado, es necesario estar bien alimentados, saludables, limpios y bien descansados, sin el trabajo de cuidado las personas no pueden realizar su trabajo productivamente. Por tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral es un tema importante dentro y fuera de las políticas de igualdad de género. Para conseguir la igualdad, estas políticas tienen que ser capaces de facilitar la conciliación fomentando una verdadera transformación en las relaciones de género. Particularmente en Bolivia, el trabajo de cuidado aun no es reconocido como derecho o como trabajo.

3.4. Interseccionalidad

A partir de la transversalidad es una teoría feminista, se identifica que la población vive identidades múltiples, como producto de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. En ese sentido se puede afirmar que las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea, o pueden sufrir distintas discriminaciones a la vez. En ese sentido, el análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres y que se presentan de manera simultanea. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad. (AWID, 2004).

La interseccionalidad no puede ser definida como algo que no se pueda discutir, dado que los contextos tienden a cambiar y modifican la realidad y las situaciones en la que se puede presentar un análisis: Brah (2013, p.4) define esta categoría como “los complejos, irreductibles, variados y variables efectos que resultan cuando múltiples ejes de diferencia

—económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial— se intersecan en contextos históricos específicos” (Brah/Phoenix, 2004:75-86, citado por la autora).

En ese sentido se puede decir que la interseccionalidad es una herramienta de análisis para explicar la multiplicidad de factores contextuales en los que se desarrolla un conglomerado. En el caso de las mujeres se puede afirmar que no solo están intrínsecas en un espacio patriarcal y colonia, sino también implica identificar sus condiciones sociales y culturales.

CAPÍTULO IV

MARCO NORMATIVO

El presente acápite desarrolla a partir del Derecho al Trabajo:

4.1. Nivel internacional

El derecho al trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado. El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2018, p. 10)

Cabe recalcar que el derecho al trabajo implica el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, por ejemplo, salario equitativo por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias, seguridad e higiene en el trabajo. La perspectiva de género permite visibilizar aspectos en el diario vivir, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, identifican la discriminación de género y específicamente plantean la necesidad de potenciar la plena autosuficiencia económica de la mujer, frente a las desigualdades que enfrenta en el mundo laboral. Bajo estos lineamientos, los gobiernos toman de referencia a los pactos y convenciones para garantizar y respetar los derechos de las mujeres.

4.2. Nivel nacional

4.2.1. Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, regula el mercado laboral a través de los siguientes artículos: “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado” (Constitución Política del Estado, 2009)

En cuanto al derecho al trabajo y al empleo, la Constitución ha establecido: en el

El punto 2 establece: "toda persona debe tener una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias", y el numeral II y III menciona: "el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas y se 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".

En este artículo de la actual CPE se menciona que las mujeres deben gozar de una fuente laboral estable en la cual tengan las condiciones de igualdad considerando que la retribución debe ser justa entre ambos géneros.

En este punto IV además de encontrar preceptos de derecho laboral, se puede encontrar preceptos que hacen a los derechos económicos de las mujeres.

El punto V establece: "El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado".

El punto VI de este artículo cita: "Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad".

Para cerrar los elementos analizados de este último artículo de la CPE se evidencia que las mujeres han sido consideradas de forma expresa.

4.2.2. Ley General del Trabajo

Esta disposición normativa se encuentra vigente desde el 24 de mayo de 1939, mediante Decreto Ley fue elevada a Rango de Ley de la República el 8 de diciembre de 1942 y ha sido complementada con disposiciones legales de diferente jerarquía", considerando muchas de las disposiciones emanadas de la OIT. Estas normas establecen la relación tripartita conformada por el Estado quien es el que regula y controla la relación laboral entre el Empleador (a) y el Trabajador (a)

Por sus amplias disposiciones, los artículos seleccionados serán en base a la concordancia con los derechos económicos de las mujeres: el derecho al trabajo, derecho a la seguridad e higiene industrial, derecho a tener un salario justo y equitativo, derecho a la igualdad en la promoción laboral.

Si bien hay dos formas de realizar contrataciones (verbal y escrita) la misma norma establece que los contratos preferentemente sean realizados por escrito, de forma que exista un documento en el cual expresamente reflejen todos los puntos y/o acuerdos a los cuales ambas partes habrían llegado. Cuando queda instituida una relación laboral en cualquier rubro, ya sea que ésta haya sido generada de manera verbal o escrita, las partes empiezan a cumplir con sus Derechos y Obligaciones, mismos que deberán ser ejercidos de conformidad a los procedimientos establecidos; siendo que el empleado o la empleada está supeditada a realizar el trabajo encomendado de forma exclusiva y el empleador o empleadora a materializar los derechos que tiene la trabajadora o el trabajador como ser:

A una remuneración o salario justo

A la permanencia y estabilidad del empleo

A los descansos pagados

Al desarrollo de la relación de trabajo bajo condiciones de respeto, dignidad y moralidad

A la seguridad social y seguridad e higiene ocupacional

A la indemnización por riesgos de trabajo

Al libre ejercicio de la actividad sindical

Al reconocimiento por años de servicios prestados

CAPÍTULO V DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico devela la situación de los derechos económicos de las mujeres y los cambios a partir de su incorporación en los Centros de Mujeres CEPROSI:

5.1. Características sociales de las mujeres de los centros

La recolección de información de los centros de mujeres pertenecientes a la Asociación Sembrando Semillas, fue en base a la identificación de aquellos centros que continúan sus actividades de forma presencial o virtual, ya que, de los 12 centros afiliados, 6 se encuentran activos en sus reuniones semanales, el detalle del número de participantes por centros se encuentra a continuación:

Cuadro N° 2:

Datos de los centros de mujeres

Centro de mujeres	Ubicación geográfica	Número de participantes activas	Presidenta del centro de mujeres
Atipiri Warminaka	Municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, distrito 7, zona 9 de abril (casa comunal Junta de Vecinos 9 de abril)	14 participantes	Gabriela Calle
Kory Pankaritas	Municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, distrito 9, zona Alto Mariscal Sta. Cruz Alto Munaypata (provisional centro Santiaguito)	3 participantes	Falta definir
Santiaguito	Municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, distrito 9, zona Alto Munaypata (centro Santiaguito, adquirido por CEPROSI)	2 participantes	Juana Cruz
Suma Wayrurito	Municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, distrito 9, zona La Portada, (centro Santiaguito, provisional)	5 participantes	Falta definir
Suma Warmi	Municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, distrito 8, zona Villa Victoria (iglesia)	8 participantes	Elizabeth Chuquimia
Esmeralda II	Municipio de El Alto, distrito 4, zona Mercurio (casa de la presidenta)	8 participantes	Carla Sanchez

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2023

De acuerdo a esta tabla, las mujeres participantes activas son 40. Los datos del Centro de Promoción y Salud Integral indica que desde la fundación de la asociación fueron 250 mujeres quienes estuvieron en los distintos centros ubicados en las zonas de los macrodistritos Max Paredes y Cotahuma y en el municipio de El Alto en el distrito 1 y 4.

La participación de las mujeres disminuyó por la llegada de la pandemia el año 2020, lo que limitó el desarrollo de sus actividades en el programa “Yo enseño, yo aprendo” y el de las cocinas colectivas. A pesar de ello la nueva estrategia para continuar las actividades como en todo el mundo, fue el de tener comunicación a través de las aplicaciones virtuales como WhatsApp y Zoom, aunque tuvieron problemas al inicio para adaptarse a las aplicaciones, algunas mujeres pudieron hacerlo.

La organización interna de los centros de mujeres, depende de su estatuto orgánico, establece que se realizan elecciones cada dos años a nivel general y de forma particular en cada centro. Estas elecciones son con voto secreto, para luego realizar el escrutinio de los votos. Se eligen los siguientes cargos:

Presidenta,

Vicepresidenta,

Agente de Producción Económica

Agente de Salud Económica

Agente de buen trato

Cada socia tiene una función para las actividades diarias que se presentan en una planificación mensual y trimestral, que consiste en participaciones culturales, productivas y de educación en los distintas subalcaldías de la ciudad de La Paz y El Alto.

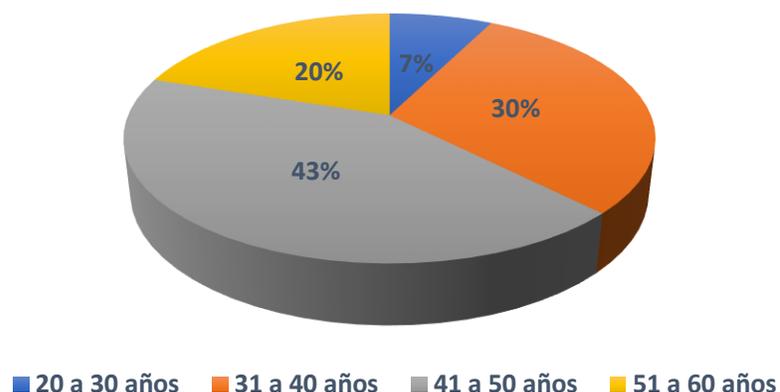
La coordinación de estas actividades se las realiza con la presidenta de la asociación. Sra. María Rosa Sánchez, quien incentiva a todas las presidentas para continuar fortaleciendo los proyectos que se llevan a cabo en la institución y tienen un grado de interés alto en la formulación de políticas que favorezcan su situación de calidad de vida en beneficio de ellas mismas y el de sus familias.

Para tener información de sus características sociales, la coordinadora general de CEPROSI otorgó la base de datos de los centros de mujeres, con sus 40 participantes activas en 6 centros, que presenta los siguientes datos:

5.1.1. Edad

Gráfico N° 1.

Edad de las mujeres



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2021.

El presente gráfico devela los datos de la edad de las 40 mujeres que forman parte de los centros Atipiri Warminaka, Suma Warmi, Santiaguito, Kory Pankaritas, Suma Wayrurito y Esmeralda II.

El 41% de esta población refiere a la edad de 41 a 50 años, la población de 20 a 30 años representa el 7% siendo este porcentaje el más bajo. CEPROSI recibe a mujeres desde los 15 años de edad, sin embargo, la socia más joven de la asociación tiene 20 años, es miembro del centro de mujeres Atipiri Warminaka quien se afilió en la gestión 2021 por una vecina de la zona 9 de abril.

Con 20% está la población de 51 a 60 años, cabe destacar que las mujeres en este rango de edad son las primeras fundadoras de la Asociación Sembrando Semillas participando más de diez años junto a CEPROSI.

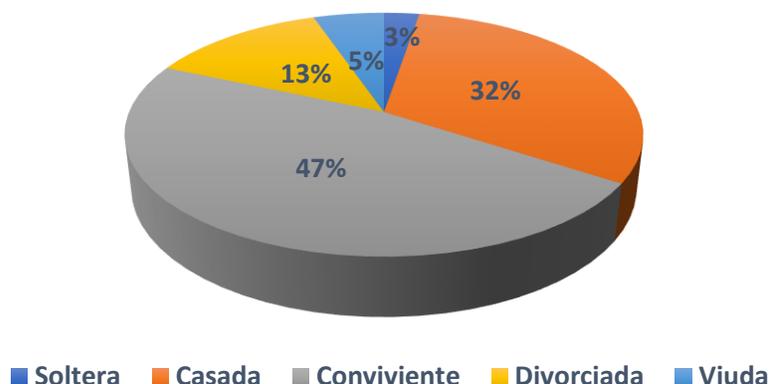
El 30% es la población de 31 a 40 años y con el mayor porcentaje con el rango de 41 a 50 años que representa el 43%. Ambos grupos etáreos se caracterizan por ser adultas, muchas de ellas mamás de niños y adolescentes y otras con hijos e hijas que estudian a nivel licenciatura o técnico, sus motivaciones de afiliarse a los centros, depende del cómo se enteraron de sus actividades, que inicia desde una recomendación de sus vecinas o amigas hasta necesidades de ocio, como lo son de esparcimiento y recreación.

Estos datos aportan al diagnóstico para realizar una explicación teórica en acápite más adelante en lo que refiere a las características de empleo que asumen las mujeres de estos centros. Sin embargo, en concordancia con los datos a continuación se caracteriza a esta población como mujeres de edad adulta, con familia a cargo e insertas en el espacio laboral

5.1.2. Estado civil

Gráfico N° 2.

Estado Civil de las mujeres



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2021.

De acuerdo al gráfico relacionado al estado civil de las mujeres que forman parte de los centros, el 47% de las mujeres son convivientes con sus conyugues. Este dato se relaciona con otra pregunta que se realizó y fue en base a la composición de su familia, este 47% de mujeres forman parte de una familia nuclear, es decir, madre, padre e hijos/as que de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística es el tipo de familia con mayor porcentaje a nivel Bolivia.

El 32% de las mujeres son casadas, por las visitas e intercambios de diálogo con las mujeres, se pudo obtener la información de que muchas de ellas se casaron en el proceso de ser parte de los centros, al integrarse a los centros su estado civil era solteras y ahora están casadas, muchas de sus compañeras de los centros fueron parte de ese proceso de sus vidas.

El 13% de las mujeres están divorciadas, de acuerdo a sus entrevistas señalan: “Tuve mala relación con mi esposo, me quedaba con el porque nos apoyábamos económicamente,

pero ya era insostenible la forma de sus celos y sus reclamos” (Entrevista a mujer socia de los centros, 2021)

Relatos como este se repiten y lo atribuyen a la constante violencia psicológica incluso física que experimentaron, y como tal, el equipo de CEPROSI dio orientación para continuar con una denuncia, al mismo tiempo se colaboró económicamente para que no continúen en la misma situación, es por esta razón que decidieron separarse de sus conyugues y ser jefas de hogar junto a sus hijos/as, sin dejar de lado la correspondiente pensión familiar para su alimentación, vestimenta y otra necesidad que tengan los hijos producto de la relación de estas mujeres y sus ex parejas. Desde el enfoque de la interseccionalidad, se puede decir que la condición de la mujer no solo es vulnerada en términos de violencia sino también refiere a la situación económica que ha generado dependencia en su familia.

El 5% de las mujeres son viudas, en específico dos casos, uno producto de los contagios de virus COVID-19 en la primera ola, y el otro caso es por un accidente automovilístico. Para ambas, esto afectó en sus vidas personales, porque manifiestan que ahora se sienten solas, sin la compañía de sus parejas en la casa:

Es difícil estar en mi casa y verme sola, mis hijos son grandes, trabajan, he dejado de venir al centro porque no quería nada, hasta me salí de los grupos, pero hoy estoy aquí tratando de estar mejor con la compañía de ustedes, seré la misma de antes (Relato de una visita al centro Suma Warmi, 2021)

Se evidencia que la pandemia dejó muchas repercusiones psicológicas en aquellas personas que aún siguen con vida, porque perdieron a familiares valiosos y esto no solo afecta a una de estas mujeres, sino a varias.

Otro relato es de una miembro del centro Atipiri Warminaka quien se unió recientemente para distraerse de su vida cotidiana, su conyugue quedó paralizado, lo que le impidió trabajar, así lo indicaba:

Mi esposo ya no podía manejar la mitad de su cuerpo, fui a buscar ayuda, la iglesia me ayudó, porque el dinero ya no me alcanzaba, las compañeras también recolectaron dinero para ayudarme, pese a ello mi esposo falleció, me dejó a mi a cargo y ahora debo buscar modos para sostener a mi hogar y mi familia (Entrevista a mujer centro Atipiri Warminaka, 2021)

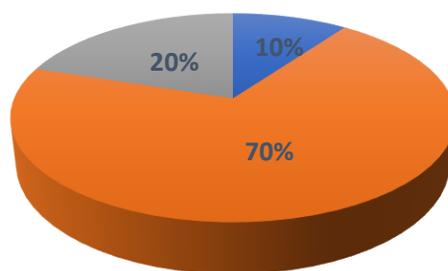
En el tema económico, las mujeres usualmente encuentran apoyo en sus conyugues a través del aporte de ingresos de ambos de los empleos que realizan. Cuando ambas mujeres quedaron viudas, tomaron el rol de jefas en sus hogares, siendo este rol mas pesado y de compromiso por sus hijos e hijas que tienen a cargo.

Finalmente, el 3% de las mujeres esta soltera, pero estas son hijas de las señoras que ya estaban afiliadas hace años, por tanto, la afiliación a estos centros puede ser a través de redes familiares, donde las hijas se convierten en compañía en el desarrollo de las actividades de los centros.

5.1.3. Tipo de ocupación de las mujeres

Gráfico N°3.

Tipo de ocupación



■ Actividad formal ■ Actividad no formal ■ Únicamente actividades en el hogar

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2021.

En cuanto a la ocupación de las mujeres, según los datos recolectados, es evidente, que en su mayoría han desarrollado actividades no formales, considerándose un 70%, eso no implica, que sea su única actividad, es notorio la doble carga laboral de las mujeres:

Yo tengo una tienda que fue iniciativa de abrir con mi esposo, entonces la atiende a veces y si no la atiende mi hijo, además de eso me voy a lavar ropa, dejo cocinado en la noche, en la mañana estoy en la tienda y luego lavo ropa, también vendo los lunes estos tejidos que hago temprano me voy, en la 12 de octubre pago derecho de ambulante pero gracias a una amiga no me retiran (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda)

Quienes no tiene actividades laborales en el marco del empleo, son 20%, “Actualmente no trabajo, soy ama de casa” (Entrevistada mujer del Centro Suma Warmi)

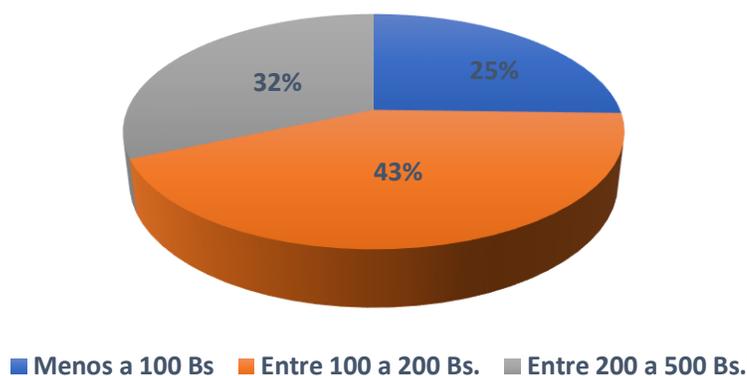
mostrando que actualmente no se reconoce las tareas del hogar como actividades laborales, Rodríguez (2015) menciona que si bien por una parte el estado y la economía mercantil no reconoce la economía del cuidado, tampoco lo hacen las mismas mujeres, es decir que no se considera las actividades del hogar como contribución a la fuerza de trabajo ni a la macroeconomía.

Solo un reducido porcentaje se encuentra en actividades laboral remuneradas en el marco de la formalidad.

5.1.4. Ingresos semanales

Gráfico N°4.

Ingresos semanales



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2021.

De las mujeres que perciben ingresos, la mayoría (43%) tienen ingresos semanales entre 100 a 200 Bs., posteriormente, un 32% tiene ingresos que pueden llegar a 500 Bs:

Preparo unos 50 vasos de chantilly por día y lo vendo a 3 bs o 3.50 bs. Si es con gelatina, me va bien los sábados, los demás días depende el clima, si vendo los 50 gano por día 175 pero usualmente gano 70 a 80 bs por día (Entrevistada mujer del Centro Suma Wayrurito)

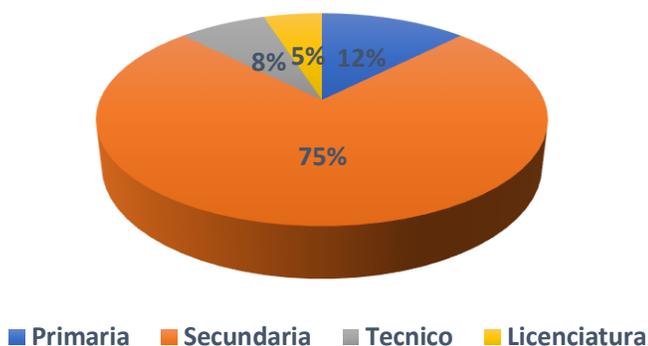
Testimonios como este solo demuestran la inestabilidad y precariedad en la que las mujeres desarrollan sus actividades laborales. En algunos casos los ingresos incluso llegan a ser compartidos evidenciando la falta de autonomía “Por mi zona, usualmente los jueves a domingos tengo mas ganancias, por noche que atiendo la licorería esta entre 50 a 200 bs. Claro que a veces gano mas hasta 500 bs. Lo atiendo con mi hermana” (Entrevistada mujer

del Centro Kori Pancaritas), además que este ingreso es fluctuante, es decir no es un ingreso ni fijo ni seguro.

5.1.5. Nivel de instrucción de las mujeres

Gráfico N°5.

Nivel de instrucción de las mujeres



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEPROSI, 2021.

En relación al objetivo de indagar los procesos de capacitación y formación técnica, se consultó a las mujeres su nivel de instrucción. Con 75% concluyeron sus estudios en secundaria, muchas siendo bachilleres y otras que se quedaron en niveles inferiores a nivel secundaria, cabe destacar que en relación a la edad de las mujeres en el rango de 40 a 60 años estudio a nivel secundaria. Por otra parte, se les consultó si tenían proyectado culminar el bachillerato, por lo que su respuesta en tendencia es “*están dispuestas, pero no tienen la fuerza de voluntad y quieren que sus hijos sean los que continúen estudiando*”. Con 8% las mujeres tienen un nivel de instrucción en ramas técnicas: técnico en enfermería, secretariado en contabilidad y estilismo.

12 % indica que estudió hasta el nivel primario. De acuerdo a la entrevista la razón por la que no culminó sus estudios es la siguiente “no pude concluir mis estudios, por que mi padre quería que me quede en casa” (Entrevistada mujer del Centro Kori Pancaritas)

La evidencia de la presencia de machismo en la familia, hace que las mujeres quienes son las principales afectadas, no puedan acceder a su derecho a educación, que es un derecho complementario a los derechos económicos. La diferencia con el derecho a formación y capacitación es que mientras la educación es universal y se puede acceder en un colegio

fiscal, particular o convenio, es un derecho que posibilita la familia. Pero el derecho a la capacitación en términos laborales se refiere al acceso en el trabajo para mejorar las habilidades que puedan ser de utilidad para ingresar al mercado laboral que en la actualidad es altamente competitivo.

Por último, con 5% estas mujeres accedieron a un grado de licenciatura, cuando se les pregunto por qué no ejercían sus profesiones, ya que ambas entrevistadas son egresadas de derecho y psicología, expresan lo siguiente: “Es fácil, llegar hasta el momento de ser egresada, pero cuando ya debes tener la gestión de tus papeles, los costos son elevados, y por el momento yo no cuento el suficiente dinero para realizarlos” (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito) “Quise continuar para ejercer mi carrera, pero tuve mi bebé y ya no pude continuar” (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda).

Una de ellas manifiesta que por temas económicos no finalizo sus papeles de egreso y la otra entrevistada por temas de maternidad. Cabe señalar que ambas desempeñan empleos en el comercio informal, a pesar de tener una formación a nivel licenciatura, esto significa que ambas mujeres son subempleadas por competencia, resulta cuando una persona con experiencia y formación ocupa cargos menores, con menor remuneración y no relacionados con su área de estudio y capacidad.

5.2. Características de la inserción de la mujer al mercado laboral, ejercicio de los derechos al trabajo y al salario

Este punto muestra las características de la inserción al trabajo de las mujeres y la situación actual sobre el ejercicio de los derechos al trabajo y al salario.

Uno de los derechos económicos de las mujeres es el derecho al trabajo entendido como la capacidad que todo ser humano tiene para acceder a una fuente laboral de la cual pueda tener un sustento.

Por otro lado, la definición de trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

El establecimiento de derechos económicos, van acompañados de los derechos laborales mismos que regulan el mercado laboral, pero estas leyes no están regulando al sector informal en su totalidad, al menos a los autoempleados, pero si a aquellos empleados asalariados.

Se han tenido avances en cuanto a la promulgación de nuevas leyes y decretos a favor de las mujeres en el país, sin embargo, se puede evidenciar que en los hechos la realidad de las mujeres sigue siendo precaria e insuficiente para crear en ellas empoderamiento que las potencie y ayude al mejoramiento de su nivel de vida a través del cumplimiento de sus derechos laborales, aun cuando la participación de la mujer en la fuerza laboral creció.

Concentrando el análisis en el derecho al trabajo, los resultados están comprendidos en sus trayectorias laborales, características y formas de inserción al mercado laboral y siguiendo el enfoque cualitativo se presenta la identificación de obstáculos de las mujeres de los centros en el mercado laboral.

5.2.1. Inicio de la trayectoria laboral

Este punto busca visibilizar los inicios laborales de las mujeres, todas, manifiestan haber iniciado dichas actividades en su adolescencia.

Los relatos manifiestan: “Yo empecé a trabajar desde mis 15 años, he trabajado de ayudante de albañil por falta de recursos, tampoco he terminado de estudiar, y ahora soy ama de casa” (Entrevistada mujer del Centro Suma Wayrurito) mostrando la necesidad económica como la razón principal para insertarse en el trabajo, en la mayoría de los casos la informalidad continua hasta los empleos actuales.

Otro relato manifiesta que existe continuidad en este tipo de actividades de carácter informal “Comence a trabajar desde mis 18 años, después de salir del colegio, vi anuncios del periódico y encontré para óptica, ese fue mi primer trabajo, luego entre a limpieza en una clínica, luego fui ayudante en el negocio de mi tia” (Entrevistada mujer del Centro Kori Pancaritas)

Esta continuidad de actividades informalidad, se manifiesta también a nivel nacional, las mujeres representan el 72,6% del sector informal en Bolivia. En el departamento de La Paz, la segunda mayor aglomeración urbana del país alberga a 2,7 millones de habitantes, el municipio de El Alto concentra la mayor cantidad de personas con empleo informal (72,2%),

siendo el 80,5% mujeres (CEDLA, 2011). Los datos muestran que la inserción al espacio laboral de las mujeres participantes, se desarrollo en el marco de la informalidad.

5.2.2. Ejercicio del derecho al trabajo en el mercado laboral

Este punto mostrará las características de las actividades laborales actuales, en el marco del derecho al trabajo:

5.2.2.1. Características de los empleos de las mujeres

Las mujeres pertenecientes a los centros conllevan trayectorias laborales distintas, muchas de ellas deciden comenzar a trabajar por ofertas de familiares o anuncios que encuentran en los periódicos:

Decidí trabajar porque quería tener mi dinero, me gustaba ser independiente, He ingresado a trabajar por anuncios y por familiares He trabajado en venta de relojes, luego en una imprenta, en una boutique maternal, ya estudiando estaba de ayudante como auxiliar contable, como secretaria, trabaje en sector de producción envasado de materiales, venta de trajes folkloricos y trabaje desde mis 18 años (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

El acceso al empleo en Bolivia es predominante en el sector informal de la economía, esto ocurre por el desajuste del mercado laboral entre sus indicadores de oferta y demanda de trabajo, donde la oferta de fuerza de trabajo, es decir de empleados es mayor a la demanda de aquellas empresas o empleadores que requieren de empleados en puestos de trabajo.

En cuanto a las características del empleo actual de las mujeres de los centros, predomina la inserción en el sector informal de la economía.

El sector informal puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo en los casos en que existan se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (OIT, 2013)

Así mismo existen indicadores de medición de la informalidad que va a diferenciar a este sector, las empresas se clasifican de acuerdo a su actividad económica, y las del sector informal por los trabajadores que laboran por cuenta propia o por tener empleadores informales. Asimismo, se toma en cuenta el lugar de trabajo (si es fijo o no), su situación geográfica (rural-urbana), el número de personas ocupadas, tipo de propiedad (propiedad individual, propiedad del hogar, en asociación con miembros de otro hogar), las relaciones con otras empresas (productores independientes, o que trabajan con otras empresas) (OIT, 2013).

Siguiendo estos indicadores de la informalidad, las características de los empleos de estas mujeres se identifican por cuenta propia, su lugar de trabajo es fijo y el tipo de propiedad es en asociación con miembros del hogar, como devela el siguiente testimonio

Yo tengo una tienda que fue iniciativa de abrir con mi esposo, entonces la atiende a veces y si no la atiende mi hijo, además de eso me voy a lavar ropa, dejo cocinado en la noche, en la mañana estoy en la tienda y luego lavo ropa, también vendo los lunes estos tejidos que hago temprano me voy, en la 12 de octubre pago derecho de ambulante pero gracias a una amiga no me retiran (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda II)

Además de esto, de acuerdo a las entrevistas se puede destacar que muchas de estas mujeres realizan varios trabajos a la vez, a este se llama multiempleo, que se compone por largas horas de trabajo en horarios distintos, ya que, la sustentación económica de un trabajo no alcanza para poder sustentar sus hogares “Vendo chantillys en la feria cerca a mi casa, de miércoles a sábado y después algún trabajo eventual que encuentre” (Entrevistada mujer del Centro Atipiri Warminaka)

Los trabajos eventuales significan una actividad económica que las realizan cuando existe la demanda de trabajo, pero los pagos suelen ser por jornadas o por horas trabajadas. “Trabajo cuidando a mi sobrino, cuando puedo, mi hermana me paga unas veces 5 veces a la semana y si no estoy vendiendo unos queques que hago” (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

En este marco las características de los actuales empleos de las mujeres se caracterizan por estar inmersos en el sector informal, con precariedad y en el marco de adquirir más empleos de los que puedan

5.2.2.2. *¿Salario justo y equitativo?*

El salario justo y equitativo es sin duda una categoría que a percepción de las mujeres no es una realidad pese a que reconocen que deben ser iguales “Los salarios tienen que ser iguales, igual trabajamos y eso las mujeres trabajamos más” también es evidente que se reconoce la relación desigual “Si existen diferencias pero a raíz de los empleadores” (Entrevistada mujer del Centro Kory Pancaritas)

En termino de salarios, ante el multiempleo que realizan estas mujeres, y considerando las características de precariedad que involucra al empleo informal, se encuentran los salarios fluctuables, estos no cumplen con las normas laborales del país, es decir lo establecido como el salario mínimo.

De lavar ropa me pagan 10 pesos o 15 pesos no me percató cuanto gano, de mi trabajo en la tienda de 7 de la mañana a 4 de la tarde me paga 100 bs. Pero eso lo hago jueves y domingos, de mis tejidos depende el día si les interesa lo vendo de 30 a 60 bs la chambrita individual o completa, depende del cliente. (Entrevistada mujer del Centro Kori Pankaritas)

Si tengo varios pedidos de la revista mi ganancia oscila entre 20 a 100 bs. Depende el producto que pidan, tengo que ofrecer para adquirir mas dinero, de los tejidos depende la lana vendo desde 20 bs cuando es una chambrita suelta a 40 bs si es todo el ajuar. (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

El sector informal reúne tres características que lo identifican, primero está integrado por micro negocios u operaciones en pequeña escala, segundo los bienes y servicios que genera o comercia son comunes y corrientes en el sentido legal, es decir, no están expulsados por la ley y, por último, el patrimonio y gastos del negocio como tal son indistinguibles de los de la persona que lo conduce o sea el negocio no tiene un estatus propio e independiente del dueño (OIT, 2002)

Son estas las características que hacen que el empleo al que acceden las mujeres de los centros sean de precarización ya que no son empleos estables, no gozan del salario mínimo, muchos menos tienen seguro social, siguiendo la normativa laboral en Bolivia, estas mujeres no están ejerciendo plenamente su derecho al trabajo y el derecho a un salario justo y equitativo, ya que deben buscar varios empleos para obtener recursos que les beneficie a ellas y a sus familias.

5.2.3. Dificultades en el ejercicio del derecho al trabajo

Las dificultades que se pueden evidenciar al momento del ejercicio del derecho al trabajo, es el acceso al empleo en el mercado formal y esto se convierte en una razón del porque las mujeres trabajan por cuenta propia:

muy pocas veces reciben a mujeres, no porque no tenga capacidad, sino porque les genera pérdidas, nosotras podemos gestar, ellos tienen que darnos los beneficios, el factor tiempo que nos tienen que dar, es pérdida, entonces una de las razones por las que no nos solicitan en las empresas, es ese, les interesa el dinero (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito II)

Cuando una va a buscar trabajo y tienen niños, te preguntan ¿tienen hijitos? Porque en el momento menos indicado, solicitan permiso y eso no quiere el empleador, el empleador tiene esos prejuicios, pierde producción (Entrevistada mujer del Centro Atipiri Warminaka)

El factor hace referencia a la normativa laboral vigente, que a título de proteger a las mujeres en el mercado laboral, desincentiva su inserción en el mercado formal ya que los empleadores prefieren no contratar mujeres por que generan mayores costos para la empresa. Al respecto se señalan algunas características de la normativa que los empleadores consideran negativas:

Prohíbe el despido de una mujer por el lapso de un año, si ella se encuentra embarazada y/o ha sido madre.

Reduce la jornada laboral por el horario de lactancia, baja por maternidad, incidiendo negativamente en la producción y utilidad de la empresa. c

Obliga al empleador a dotar de guarderías en los centros laborales para que las mujeres que así lo requieran puedan llevar consigo a sus hijos, generando un incremento de costos por infraestructura y personal capacitado para este servicio. (Ley General del Trabajo en Bolivia)

La discriminación por género en ámbitos laborales, es un tema central para el análisis de la dificultad del ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, ya que muchos empleadores aun tienen estereotipos al respecto de las mujeres, mismo que se constituye en una barrera para aceptar mujeres en el mercado formal.

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”

Además de discriminación, existe sesgos de contratación en los mercados laborales “existen diferencias en cuanto a las características que los empleadores buscan en los trabajadores, estas tienen que ver por un lado con la edad, el nivel educativo y el tipo de contrato que conviene a los empleadores. Sin embargo, también existen sesgos particulares que están basados en las preferencias de quienes contratan” (BID, 2021)

Incluso la violencia por género, se convierte en un factor para que las mujeres no puedan ejercer sus derechos económicos.

Mi esposo no me deja trabajar por motivos de celos, no me deja seguir estudiando (...) pero yo pienso que las mujeres están expuestas a acoso laboral por parte de los hombres, las tratan como incapaces y es por eso que deciden renunciar (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda)

Ya sea en el ámbito privado o público, la violencia hacia la mujer en áreas laborales, también se constituye en un problema, esta situación se apoya en los datos antes revisados, la violencia no solo se evidencia en espacios “físicos, psicológicos y sexuales” como tradicionalmente se vino reconociendo, de acuerdo a la ley 348 Por una vida libre de violencia en el ámbito privado se denomina violencia económica.

La violencia económica usualmente se reproduce en el ámbito familiar, siendo una forma de control en contra de las mujeres; se muestra a través de la agresión producida por la persona que ostenta el dominio económico, la manipulación para gestionar los gastos o la privación de recursos, lo que induce al aislamiento y la angustia por la satisfacción de las necesidades personales y/o familiares. (p. 15)

Este tipo de violencia puede manifestarse también, por ejemplo, en la convivencia familiar y de pareja, cuando al tener una dependencia económica con el cónyuge o concubino,

En el ámbito público el acoso laboral también se constituye en una vulneración de derechos humanos. Es definido como “Cualquier incidente en el cual una persona es abusada, maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden

ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización.” (OIT, 2018)

5.2.4. Modificación de sus actividades laborales con la llegada de la pandemia

La llegada de la pandemia repercutió en las mujeres debido a sus características laborales y así también, existieron otras que aprovecharon el confinamiento para poder ocuparse de otras actividades.

Cuando dictaron cuarentena rígida, fui a comprarme alimentos y decidí irme al campo con mi suegra, ahí continúe trabajando de cosechar alimentos. Como ya no había trabajo en la ciudad tuve que buscar otros medios, para pagar las deudas mi mamá me pago. En la cuarentena dinámica ya empecé a buscar trabajo y ahí fue cuando decidí abrir mi negocio. (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda)

En Santiaguito, teníamos buena experiencia antes de la pandemia, cuando vendíamos nuestros tejidos o masitas, yo manejaba el dinero y no faltaba ni un centavo, éramos el centro que más dinero recaudábamos de todos (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

Se puede notar que en su mayoría las mujeres de los centros tuvieron que optar por cambiar la rutina en la cual trabajan, cambiar de horarios, verse en la necesidad de apoyarse en la familia, como ser padres, hermanos, suegros y cuñadas, ya que muchas de ellas les afectó básicamente en sus ingresos tomando en cuenta que estás trabajaban en el sector informal y en situaciones normales sus ingresos eran mínimos, durante la pandemia muchas dejaron de trabajar ya que tenían limitaciones en las ventas por restricciones que el gobierno dictó en relación a horarios y días, lo que limitó el ejercicio del derecho al trabajo.

Esta realidad la llega a compartir en el Libro Efectos de la pandemia en el sector informal del año 2020.

La competencia laboral también incrementó y permanece hasta ahora, sobre todo para las mujeres del comercio, pues durante el periodo de cuarentena rígida los gobiernos municipales promovieron la instalación de mercados móviles y ferias itinerantes en los barrios. Pero, además, no pudo controlarse el desborde de personas (ilegales) que salió a las calles a vender fruta, verdura, barbijos, etc. para poder subsistir, entre las cuales también se hallaban mujeres del sector (Pabón y Sanabria (2021) en Saavedra, 2021, p. 20)

Además, de los efectos en la economía, también se identificaron cambios en la organización de mujeres:

Tenemos problemas de conectividad, no manejamos estas redes y no podemos conectarnos, es por esa razón que las mujeres dejaron de participar, incluso en los talleres virtuales en los que debemos conectarnos a zoom, nuestros hijos no están en casa por lo que ya no podemos entrar. (Entrevistada mujer del Centro Kori Pancarita)

Yo coincido en que el problema actual es el de no poder manejar con facilidad nuestros celulares y hoy en día más que privilegio es una necesidad, algunas saben manejar whatsapp lo más básico, pero entrar a otras aplicaciones como zoom se nos hace difícil de recordar, aprendemos, pero nos olvidamos. (Entrevistada mujer del Centro Suma Warmi)

Los cambios a nivel mundial por la pandemia COVID-19 afecto en las vidas personales de las mujeres de los centros, uno de estos cambios o requerimiento de nuevas adaptaciones fue la inserción al mundo digital, donde las personas sin importar la edad tuvieron que aprender a comunicarse por redes sociales para evitar contagios, pero no para todos los sectores de la población fue de provecho, ya que, una nueva categoría surge a raíz de esto y son las brechas digitales, a las mujeres de los centros se les hace complicado manejar sus celulares de forma independiente, muchas piden ayuda a sus hijos para ingresar a las plataformas virtuales y otras al no tener esta ayuda ya no participan de las reuniones, existiendo gran deserción de las participantes de los centros ante la imposibilidad del manejo independiente de las nuevas tecnologías.

5.2.5. Características del trabajo reproductivo de las mujeres

El trabajo reproductivo es definido como: “actividades destinadas al desarrollo social, psicológico y cultural de las hijas y de los hijos o de las personas que estén en el cuidado de la mujer” (Tinio, 2003, p. 78)

El trabajo reproductivo se lo asigna a la mujer como un rol tradicional de género, donde deberían permanecer en el hogar al cuidado de los hijos, en la actualidad esta nueva visión ha cambiado rotundamente. Ahora la mujer ejerce su derecho al trabajo, pero este ejercicio no es del todo pleno, por la combinación del trabajo productivo y reproductivo que representa una doble jornada laboral: “En mi caso, siempre hay algo que hacer, estamos en

la calle y pensamos que tenemos que hacer en la casa, con mis hijos en cambio el hombre pocas veces se preocupa” (Entrevistas mujer del Centro Santiago)

Por las visitas a los centros de mujeres, se pudo observar que todas estas mujeres son madres de familia, por tanto, se dan modos para trabajar y al mismo tiempo ocuparse de sus hijos, así se destaca en el relato anterior, incluso se asigna a la hija mayor para el cuidado de sus hermanos de menor edad, mientras no se encuentre algún adulto en casa.

Las guarderías en la ciudad por la llegada de la pandemia, cerraron su atención, lo que plantea dificultades en las mujeres para conciliar su vida laboral y familiar, y ha llevado a que algunas (quienes tienen bajo su cargo a niños más pequeños) se vean forzadas a reducir su tiempo de permanencia en sus trabajos para apoyar a sus hijos en la educación virtual y tareas escolares: “Me doy 2 horas para pollería, después a mi tienda. Para cocinar, en la noche dejo preparado verdura, todo picado en la mañana cocino y cuando tengo tiempito estoy tejiendo” (Entrevistas mujer del Centro Kori Pancaritas).

La situación antes descrita permite visibilizar que las acciones de cuidado y corresponsabilidad no son visibilizadas, al contrario el contexto que no reconoce ello permite acrecentar esta situación.

El tiempo de las mujeres de los centros es bastante limitado por sus empleos y el desempeño de las tareas domésticas, se ha planteado redistribuir este tiempo de actividades del hogar con el concepto de corresponsabilidad, es decir

Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres (Bardón, et. 2007. p. 27)

La razón por la que se denomina trabajo reproductivo, viene desde la teoría económica feminista, que además de analizar indicadores clásicos para medir las desigualdades en el mercado laboral, adhiere otras que corresponden a identificar y valorizar el trabajo en el hogar, entiéndase trabajo como cualquier actividad física o mental y reproductivo como el medio que asegura la reproducción de trabajadores en el ámbito social. Este trabajo reproductivo es invisibilizado por el simple hecho de que no es remunerado y se asigna culturalmente a la mujer desempeñar este trabajo. De acuerdo al testimonio, es el conyugue quien tiene menos tiempo para ayudar en la tarea a sus hijos, lo hace cuando puede,

pero la mujer es la que estará presente en gran mayoría en el acompañamiento del mismo, a pesar de que también debe trabajar para aportar ingresos económicos tangibles

No solo se compone en las tareas domésticas un tipo de limitante para el ejercicio de derechos económicos, además está el tema de cuidados.

Yo tengo a mi mamá mayorcita de 86 años, como soy enfermera el trabajo me exige y también debo solicitar ayuda a otra persona, en términos de tiempo solo tengo el día domingo para descansar y estar en pleno con mi mamá (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda)

Yo cuido de mi prima que tiene discapacidad, tiene 40 años pero ella cree que tiene 10 años, en mi zona hay muchas personas que tienen familia con alguna discapacidad, entonces aparte de tener niños también esta población requiere de tiempo y no es un trabajo fácil porque debes estar pendiente (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

La economía del cuidado explica que son distintas poblaciones intergeneracionales que necesitan ser cuidadas. Desde la perspectiva feminista el cuidado debe ser reconocido como trabajo, en Bolivia, no hay política que lo reconozca.

El trabajo de cuidados tiene lugar en diversos entornos y tanto en la economía formal como en la informal. Una parte de estos cuidados son prestados por el sector de los servicios de salud, que es esencialmente formal y público. Los servicios públicos de cuidado de niños y niñas, la educación de la primera infancia, los cuidados dirigidos a las personas con discapacidad y los cuidados de larga duración, así como el cuidado de las personas de edad, son otros de los ámbitos que integran la economía del cuidado (Espino, 2010, p.23)

Hallar soluciones a la prestación de cuidados es esencial para que las mujeres gocen de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, una de las reflexiones del grupo focal otorga el siguiente testimonio.

Debemos enseñar a que los hijos valoren y hagan labores en casa y no decir los hombres no sirven, se debe enseñar responsabilidades en la casa, para cuando se vayan solos puedan hacer estas actividades del hogar, tienen que ser independientes. Creo que tenemos que integrarnos hombres y mujeres y las mujeres no permitir que continúen estos estereotipos (Entrevistada mujer del Centro Kori Pancaritas)

El motivo de describir las características del trabajo reproductivo, se da a raíz de que las mujeres de los centros Sembrando Semillas, presentaron la tendencia para indicar que el cuidado de sus hijos/as se compone en una razón para priorizar su atención en ellos y que deben buscar alternativas de empleo que les permita cuidar de ellos, es así que la mujer está inserta en el sector informal permitiendo la combinación de su trabajo remunerado con el no remunerado, pero al estar en la informalidad sus condiciones son precarias, como se señala con anterioridad y de cierta forma la responsabilidad que asumen las mujeres al ser madres está limitando el ejercicio de sus derechos económicos, ya que para los hombres el panorama es distinto, por eso es que ellos acceden a empleos que requieren más horas de trabajo, mientras que la mujer no puede.

A este punto se puede mencionar que existe combinación del trabajo reconocido y no reconocido pero este no es conciliado, dado que el cuidado no es considerado como trabajo, por tanto no existe una política efectiva por parte del estado que lo regula.

5.3. Ejercicio del derecho a la formación y capacitación técnica

El ejercicio del derecho a la capacitación y formación técnica de las mujeres que forman parte de los centros, depende del nivel de instrucción que reciban, una gran parte estudiaron hasta el nivel secundario, pero muchas no lograron salir bachilleres, otras si accedieron a una formación técnica a través de cursos en estilismo, pollería y enfermería, sin embargo, solo una de ellas ejerce esta rama técnica de enfermería como un empleo y señala que gana un buen sueldo: “Gano 3000 bs, cuando estas en una clínica privada te pagan más, al menos cuando entras a quirófano, si asistes también te pagan más” (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda).

Muchas de estas mujeres señalan que recibieron capacitaciones solo hasta su llegada de CEPROSI, a través del proyecto “Yo enseño, yo aprendo” como parte de las actividades que les motiva a realizar: “Nunca fui a un instituto” (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda) “De manera formal no, pero si en los centros aprendí a hacer manualidades, reutilizar material y hacer mantas” (Entrevistada mujer del Centro Kori Pancaritas)

Como parte de este proyecto, algunos centros tienen profesora conocida como Juana Cruz, quien es parte fundante de los centros de mujeres. Y es ella a través de sus habilidades en tejidos que les capacita a las mujeres, en este ámbito.

Entonces se puede concluir que, al recibir mayor formación en el ámbito educativo, permite mejores oportunidades laborales para la mujer, con mayores sueldos y la posibilidad de obtener un seguro, como lo indico esta mujer que es enfermera.

Así también recalco una de ellas que tiene nivel de instrucción a nivel licenciatura, cuando se le hizo la pregunta, si consideraba que las mujeres obtenían mejores oportunidades en el trabajo al recibir capacitaciones o formación técnica, y esto fue lo que dijo: “Evidentemente, ahora lo que te exigen es un mayor curriculum, por eso se debe continuar estudiando, solo de esa manera se puede salir adelante” (Entrevistada mujer del Centro Santiaguito)

Incluso los sesgos por contratación de parte de los/las empleadores/as se hacen evidentes al exigir mayores capacidades y habilidades en determinadas áreas.

En lo que refiere a las capacitaciones que da la profesora en los centros, no se convierte en una posibilidad de acceso al empleo, al contrario, se convierte en algo secundario de su fuente laboral principal de las mujeres. Por lo que se puede concluir en que por el porcentaje de mujeres que solo tiene formación hasta nivel secundario las posibilidades de acceso al empleo se ven limitadas y aquellas mujeres que tienen una formación a nivel técnico o licenciatura tienen barreras por que el mercado laboral tiene mas oferta de trabajo que la demanda, y en actualidad existe mucha competencia en el sector informal por la proliferación de comercios y el sector formal por los conocimientos y habilidades que requieren para convertirse en un empleado productivo que cumplan con los requisitos que se solicitan.

Finalmente, por las reflexiones del grupo focal implementado, se recogió algunas sugerencias para la mejora de los proyectos que llevaban a cabo en los centros de mujeres.

Si vamos a emprender, lo importante es la positividad y aprender el manejo económico y por supuesto el compromiso de que esto es en colectivo, a veces somos individualistas y eso perjudica, hay que trabajar en eso, que esto no signifique una competencia

La relación de las ventas es cadena, si vamos a vender un producto de calidad, vendrán la familia, la mamá, la nieta, lo que se pide en nuestras artesanías es calidad. En las ferias que tuvimos se venden artesanías que fueron hechas con calidad y la atención es con calidez (Entrevistada mujer del Centro Suma Warmi)

Estas sugerencias estuvieron orientadas al proyecto “Yo enseño, yo aprendo”, con la visión de las mujeres para realizar un emprendimiento económico a partir de las habilidades adquiridas en los centros, en relación a las artesanías. Es de importancia destacar que hubo mucho interés por parte de las mujeres de los centros, como de la propia institución CEPROSI para llevar a cabo un emprendimiento económico.

5.4. Alcance del ejercicio de derechos económicos de las actividades de los centros de mujeres Sembrando Semillas

Como se ve con anterioridad el análisis se desglosa en distintas consideraciones en el ámbito laboral, los tres derechos económicos elegidos: derecho al trabajo, derecho al salario justo y equitativo y derecho a la orientación y formación técnico, otorgan el panorama del estado de situación de ejercicio de derechos económicos y que limitantes existen, pero eso fue en relación a las fuentes laborales de las mujeres de los centros.

Dentro de la organización de centros de mujeres Sembrando Semillas y de acuerdo al marco institucional, CEPROSI implementa dos proyectos:

5.4.1. Proyecto “Yo enseño, yo aprendo”

El alcance en términos de ejercicio de derechos económicos de este proyecto, como lo es el derecho al trabajo entendido como el acceso a una fuente laboral que genere ingresos, se constituye de cierta manera, pero es desde situaciones particulares, donde las mujeres independientemente deciden ofertar sus productos para recibir ingresos, pero estos ingresos no son lo suficientemente aceptables para poder sobrevivir con estas artesanías, ya que la remuneración es baja. *“de los tejidos, gano entre 20 bs. Por una chambrita y 60 bs por un ajuar completo”*

Además de ello, las mujeres de los centros tienen otros empleos para garantizar su subsistencia, lo que indica que las actividades artesanales de los centros, no se convierten en generadores de empleo para las mujeres, porque tiene perspectiva de compartir conocimientos y habilidades, pero no tiene una proyección de un emprendimiento o una micro empresa. De tal forma que ese empleo se constituya en garantizar su derecho al trabajo y al salario justo por un producto que puede ser ofertado al mercado laboral.

Como la experiencia de una de las mujeres que formó parte de los centros una de nosotras la señora Rosario en Villa Victoria logro exportar sus artesanías, pero eso ya es a nivel personal y en las ferias presenciales conseguimos ganancias como

centros, lo que nos compran se va a la caja de ahorro que tiene la tesorera o bien ya es una ganancia individual (Entrevistada mujer del Centro Suma Wayrurito)

La organización de los centros de mujeres, a través de sus reuniones semanales presenciales o virtuales, quedan en acuerdos para la elaboración de distintas artesanías que pasan por macramé, bordado en cinta, tejidos, productos con material reciclable, etc. mismos que son expuestos en ferias virtuales organizadas por CEPROSI, esta exposición es de manera interna para los demás centros, como forma de compartir sus habilidades.

En cambio, cuando están presentes en ferias en plazas o calles importantes que son lugares estratégicos, posibilitan la venta de sus artesanías, pero estas ganancias por eventuales, solo cuando se organizan ferias. Después de la pandemia estas ferias ya no se pudieron llevar a cabo por las restricciones de la cuarentena, actualmente se esta tratando de reactivar la economía y esas restricciones ya no son tan rígidas, aun así, las ferias se retomarán a fin de año, mientras tanto las mujeres continuarán trabajando en sus empleos cotidianos.

En síntesis, este proyecto promueve el derecho al trabajo, pero no de forma continua, solo eventualmente y según la decisión de cada mujer de los centros para obtener ingresos económicos, el derecho al salario tampoco esta presente en su totalidad con este proyecto, porque lo que reciben las mujeres de sus artesanías se convierte en un “colchón” para salvar algunas necesidades que tengan a nivel individual o familiar.

En cuanto al ejercicio del derecho a la orientación y formación técnica, es relativo en el sentido de los centros que cuentan con la colaboración de la profesora para mejorar sus habilidades en tejidos, pero estas habilidades no las explotan como forma de generación de empleo que no tengan características precarias.

5.4.2. Cocinas colectivas

De acuerdo al marco institucional, este proyecto es una iniciativa para que todas aquellas personas que desean hacer economizar, socializar, aprender, compartir y ayudarse mutuamente, cada mujer integrante puede llevar entre 3 y 5 platos a costo bajo y por tanto se considera una ventaja económica para el presupuesto familiar.

En relación a la venta, cada una ve el presupuesto que le dará al plato, pero este no debe pasar de los 12 bs. En el sentido de que sea para la familia, pero si es para personas externas al grupo la lógica de ganancia también es otra, en Esmeralda II una

vez vendimos la sopa de maní a 13 bs. Y nos fue bastante bien, incluso nos faltó platos, pero es el tema de tiempo lo que se nos hace complicado hacerlo todos los sábados que nos reunimos, porque tenemos otras actividades (Entrevistada mujer del Centro Esmeralda II)

El ejercicio del derecho al trabajo, no se está cumpliendo porque es un proyecto dirigido a las mujeres y a sus familias para disminuir los gastos en alimentación y no así es una fuente generadora de ingresos económicos o en un empleo.

En cuanto al derecho a la capacitación y formación técnica, tampoco se está ejerciendo debido a que las mujeres, desde su experiencia en habilidades de cocina, permiten la elaboración de platos y para hacer esto no tienen ninguna profesora como sucede con el proyecto “Yo enseño, yo aprendo”

De igual manera, el derecho al salario justo no se puede ejercer ya que el proyecto no está destinado a generar dinero.

Por el testimonio anterior, un centro de mujeres denominado Esmeralda II, comenzó con la iniciativa de vender los platos saludables para un consumo externo y con lógica de ganancias económicas para las mujeres que los elaboraron. Pero el detalle está en que esta iniciativa solo la realizaron una vez y quisieron volver a repetirla y el obstáculo fue el capital y el tiempo para la elaboración de platos.

Ambos proyectos tienen objetivos distintos y se implementaron como un fortalecimiento a los lazos de compañerismo y de sororidad entre las mujeres de los centros, al no tener proyectividad en generación de bienes y servicios no pueden constituirse en actividades que promuevan o den lugar al ejercicio de derechos económicos y si bien se ha tratado de realizar, estos intentos no garantizan el acceso a un empleo con las características deseables de uno digno (salarios justos y equitativos, que generen productividad, que permitan la transitabilidad del empleo informal al formal).

5.5. Sección diagnóstica

A partir de la recolección de datos, la sección diagnóstica comprende la identificación de problemáticas que sobrelleva la población, y a partir de criterios de selección se identifica y explica el problema

5.5.1. Identificación de problemas

De acuerdo a los datos desarrollados, se ha evidenciado que existen varios problemas que enfrenta esta población, inicialmente es evidente que se encuentran sumergidas en el trabajo precario, informal y desigual. En su mayoría enfrentan discriminación e incluso violencia económica.

El listado de problemas identificados se presenta a continuación:

- Precarización del empleo informal.
- Tiempo limitado por la conciliación del trabajo productivo y reproductivo (doble jornada laboral)
- Discriminación en el mercado laboral.
- Formación y Capacitación Técnica con baja orientación a la mejora de condiciones laborales y de ingresos económicos.
- Organización de mujeres sin perspectiva de economía feminista.

Por el contexto donde se desarrollan las mujeres, es preciso recalcar que el ejercicio de derechos económicos no es pleno (ni en espacios públicos ni privados, es decir no es reconocido por el estado ni por sus familias) sin embargo, el mayor acercamiento que realizan es por medio de capacitaciones que aportan de manera escasa a su manutención, pero de forma secundaria a las actividades que realizan.

5.5.2. Matriz de priorización de problemas

La matriz de priorización o valoración de problemas es una herramienta trabajada por criterios fundamentados en el método Hanlon, trabajado por Ander Egg y Aguilar (1998), que consiste en una tabla en la que se presentan diferentes discernimientos que permiten realizar una elección, en este caso, definir cuál problema puede ser prioritario de abordar.

La matriz de priorización de problemas es útil para tomar decisiones y clasificar problemas, con base en la ponderación de opciones y aplicación de criterios.

	Magnitud ¿Cuántas personas son afectadas por el problema?	Gravedad ¿Cuánto daño ocasiona?	Capacidad ¿Qué posibilidades de solución se tiene?	Beneficio ¿Cuántos nos beneficia su solución?
Precarización del empleo informal	100%	Grave	Bajas	Beneficio alto
Tiempo limitado por la conciliación del trabajo productivo y reproductivo (doble jornada laboral)	90%	Medianamente grave	Bajas	Beneficio alto
Discriminación en el mercado laboral	80%	Medianamente grave	Bajas	Beneficio medio
Formación y Capacitación Técnica con baja orientación a la mejora de condiciones laborales y de ingresos económicos	100%	Medianamente grave	Altas	Beneficio alto
Organización de mujeres sin perspectiva de economía feminista	90%	Medianamente grave	Medianamente	Beneficio alto

Fuente: Elaboración propia, 2021

En este marco, el problema priorizado es la **“Formación y Capacitación Técnica con baja orientación a la mejora de condiciones laborales y de ingresos económicos”**, dado que el abordar este problema permite dar beneficio a la mayoría de las mujeres que son afectadas por este contexto.

Existen problemas que afectan de mayor manera, pero se comprende que los mismos son de carácter estructural y la posibilidad de enfrentarlos no son viables.

5.5.3. Síntesis diagnóstica

De acuerdo al análisis de resultados y respondiendo a los objetivos planteados de la investigación diagnóstica, se concluye en que las limitantes para el pleno ejercicio de

derechos económicos, va desde las características de la inserción al mercado laboral de las mujeres, que en su mayoría es el sector informal, este tipo de empleos se constituye en el autoempleo informal, trabajo por cuenta propia, es el que genera menor productividad, menores salarios, mayor desigualdad y disminución en el bienestar social y calidad de vida de las mujeres y sus familias.

En cuanto al derecho a un salario justo y equitativo, existe fluctuación en la remuneración económica por las características de los empleos de estas mujeres, quienes tienen varios trabajos para conseguir mayores ingresos, por tanto, no perciben el salario mínimo mensual establecido a nivel nacional, ya que el sector informal en la actualidad presenta mucha competencia por la proliferación de comerciantes y negocios, además cuando las mujeres son empleadas, no pueden cumplir las horas establecidas por la combinación de su trabajo y el de los cuidados de los hijos. Lo que repercute en un menor pago de salarios o bien las condiciones en las que trabajan hacen que sus ingresos no sean fijos.

Por otra parte el derecho a la capacitación y formación técnica para mejorar sus condiciones laborales, no están en pleno ejercicio, ya que su nivel de instrucción en una gran mayoría es a nivel secundario y muchas no lograron salir bachilleres, por esta razón es que optan por tener un empleo informal que no exige ningún nivel de instrucción superior, en cuanto a las mujeres que si recibieron formación técnica en estilismo, enfermería o pollería o tienen estudios a nivel licenciatura han mejorado sus habilidades para tener un mejor empleo con mayor remuneración económica, sin embargo este fenómeno no es aplicado para todas las mujeres de los centros. Incluso las mujeres que tienen estudios universitarios no ejercen sus profesiones ante la falta de dinero para culminar con el proceso de su titulación.

Las características del trabajo reproductivo de las mujeres de los centros, no es ajeno a distintos análisis anteriores, pero el desempeñar una doble jornada laboral, es decir, trabajar y realizar las tareas domésticas y de cuidado de los hijos, limita la disponibilidad de tiempo de las mujeres para desempeñar su trabajo productivo o acceder a una formación técnica que mejore a futuro sus condiciones laborales.

Por último, los proyectos que lleva a cabo en los centros de mujeres no permiten el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, si bien los emprendimientos son una alternativa de solución, los proyectos no forman parte de las herramientas que permiten

a la mujer la independencia, o al menos la mejora de ingresos, por tanto el problema de *“Formación y Capacitación Técnica con baja orientación a la mejora de condiciones laborales y de ingresos económicos”* que se presenta en los centros de mujeres, no permite que se potencien los emprendimientos económicos o los aprendizajes que adquieren como parte de los programas de CEPROSI que pueda otorgar la transitabilidad de las mujeres del sector informal a una mejora en su calidad de vida a través de sus ingresos.

Como alternativa de solución, se propone un proyecto que se desarrolla en el siguiente capítulo enfocado en la satisfacción de necesidades educativas en el marco de la formación y capacitación que permitan potenciar emprendimientos ya existentes.

SEGUNDA PARTE
PROYECTO SOCIAL

CAPÍTULO VI

PROYECTO SOCIAL

6.1. Denominación del proyecto

MUJERES EJERCIENDO SUS DERECHOS ECONÓMICOS
POR MEDIO DE EMPRENDIMIENTOS

6.2. Duración del proyecto

El proyecto tendrá una duración de 6 meses de tomando en cuenta el cronograma y las actividades a desarrollarse

6.3. Coordinación institucional

El presente proyecto estará coordinado con CEPROSI.

6.4. Localización y cobertura del proyecto

Las mujeres con las que se pretende trabajar son parte de los centros de mujeres pertenecientes a la “Asociación Sembrando Semillas” estos centros se encuentran ubicados en el municipio de La Paz, macrodistrito Max Paredes, zona 9 de abril, zona Villa Victoria, zona Alto Munaypata y zona La Portada y en el municipio de El Alto, distrito 4, zona Mercurio.

6.5. Beneficiarios directos e indirectos

6.5.1. Beneficiarios directos

Las beneficiarias directas son 40 mujeres de los centros ATIPIRI WARMINAKA SUMA WARMI, SANTIAGUITO, KORY PANKARITAS, SUMA WAYRURITO Y ESMERALDA II que tienen entre 30 a 60 años, madres de familia, en su mayoría con nivel de instrucción secundaria, tienen empleos informales con salarios que oscilan entre los 20 a 40 bs por día.

6.5.2. Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del proyecto son las familias de las mujeres, que están caracterizadas por ser familias nucleares con conyugues, hijos/as; y también familias ampliadas que consideran a tíos/as, abuelos/as, sobrino/as, etc. con quienes se encuentren conviviendo las mujeres beneficiarias.

6.6. Factibilidad del proyecto

El presente proyecto es factible ya que, al ser un tipo de proyecto productivo, el capital invertido será recuperado en base a las ventas que se puedan alcanzar de acuerdo a las metas que se planteen las mujeres en un determinado tiempo.

Así también se constituirá en factibilidad, en tanto el proyecto sea a mediano y largo plazo, que se pueda constituir en su fuente laboral principal con la cual les permita cumplir las perspectivas individuales y colectivas de las socias.

6.7. Justificación

El proyecto social propuesto surge de la investigación diagnóstica previa, en el sentido de que las mujeres presentan limitaciones para desarrollar condiciones de trabajo dignas, no reciben capacitación y no logran conciliar el trabajo remunerado y no remunerado.

Las mujeres de los centros de la Asociación Sembrando Semillas tienen empleos informales los cuales generan menor productividad, menores salarios, mayor desigualdad y disminución en el bienestar social y calidad de vida de las mujeres y sus familias. Además de sus fuentes laborales, realizan actividades de cocinas colectivas y artesanías, sin embargo, estas son vistas como fuentes de empleo secundarias e incluso de pasatiempo y no, así como potenciales emprendimientos que puedan generar mayor productividad y posteriormente bienestar social de sus familias por medio de la generación de mayores ingresos económicos.

Existen condiciones del mercado laboral que exigen mayor competitividad en términos de formación y capacitación en ámbitos de manejo económico que puedan adquirir las mujeres para no tener ningún tipo de obstáculos el ejercer su derecho al trabajo, así mismo obtengan ingresos que sustenten la economía familiar y mejore sus condiciones de vida.

Además, es importante rescatar la organización de estos centros de mujeres para promover el ejercicio de derechos humanos y específicamente de interés del proyecto el ejercicio de derechos económicos y el logro de autonomía económica.

Trabajo Social a partir de una propuesta de proyecto social tienen como finalidad una intervención en un problema identificado bajo sustento empírico y teórico plasmado en un diagnóstico, dicha intervención se convertirá en una alternativa de solución factible a estos problemas y necesidades, actualmente los proyectos productivos se constituyen en una respuesta de la crisis económica a nivel mundial y particularmente a nivel Bolivia, donde el sector informal está creciendo en número y las condiciones de acceso a empleo se hacen más

limitadas, además de la presencia de desigualdades laborales en razón de género que vulneran los derechos humanos de las mujeres.

6.8. Naturaleza del proyecto

6.8.1. Problemática a abordar

La problemática de la precarización del empleo no es realidad ajena al entorno que se observa día a día, sin embargo, afecta principalmente a las mujeres por que se ven obligadas a conciliar sus actividades laborales con el cuidado de los hijos/as. Así también los ingresos económicos que reciben son fluctuables y los empleos de las mujeres son eventuales, lo que genera incertidumbre en la estabilidad económica de sus familias.

Las mujeres señalaban que sufrieron discriminación al buscar trabajo por el hecho de ser mamás, porque representa gastos para la empresa o un pequeño negocio, por el permiso de maternidad. Gran parte de estas mujeres participan en el mercado laboral informal lo que agudiza la condición de precarización de los empleos, donde no cuentan con seguro social u otro beneficio de un contrato verbal o escrito, entonces para mayor comodidad deciden elegir estar en la informalidad.

En ese marco la problemática que tiene mayor posibilidad de intervención es *“Formación y Capacitación Técnica con baja orientación a la mejora de condiciones laborales y de ingresos económicos”*, dado que existe una organización por parte de las mujeres y requiere de mayor dirección para potenciar sus propios emprendimientos.

6.8.2. Intervención a desarrollar

La intervención será de carácter educativo, en sentido de potenciar necesidades de aprendizaje que requieren para fortalecer sus propios emprendimientos.

Además, contiene un carácter productivo a través de la propuesta de un emprendimiento social y económico.

Pero también permite tratar temas de carácter social y de género como la conciliación de actividades domésticas para mejorar la distribución del tiempo, y la valorización del trabajo doméstico y de cuidado.

6.8.3. Descripción del proyecto

El proyecto presentado está destinado en primera instancia a mujeres y a sus familias como beneficiarios, se pretende que puedan lograr la autonomía económica y los productos

que tienen no se quedan con la exposición en una feria sino se convierten en empresarias para garantizar una mejor calidad de vida.

El presente proyecto se desarrolla en el marco del enfoque de Satisfacción de Necesidades Básicas de Aprendizaje (SANEBA) ya que requiere de precisar conocimientos, habilidades y actitudes en las mujeres que les permita utilizar sus emprendimientos como actividades que generen ingresos primarios, promoviendo mayor independencia económica, formación y capacitación y ejercicio de sus derechos. Este enfoque permitirá desarrollar actividades concretas en las que se desarrolle un espacio de enseñanza aprendizaje.

Una vez que estos conocimientos, actitudes y habilidades sean potenciados (tanto a nivel de fortalecimiento de conocimiento de derechos como también en conocimiento con del desarrollo de emprendimientos), estos serán expuestos y presentados a CEPROSI al ser la institución que permite y fortalece la organización de mujeres, de tal manera que la institución pueda apoyar gestionando con otras instituciones de apoyo productivo la generación de un capital inicial que permita la ejecución de sus emprendimientos, es decir que la institución tiene un papel fundamental al garantizar la sostenibilidad de los emprendimientos producto de los conocimientos técnicos como también del fortalecimiento de conocimientos en derechos económicos que permitan desarrollar autonomía económica.

El siguiente esquema permite visibilizar la propuesta:

Figura N° 2:

Ruta del proyecto



Fuente: Elaboración propia, 2021

6.9. Objetivos y metas del proyecto

Los objetivos y metas del proyecto son:

6.9.1. Objetivo general

Mejorar las condiciones de trabajo e ingresos a través del potenciamiento de emprendimientos económicos de las mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas.

6.9.2. Objetivos específicos

Establecer espacios de socialización sobre derechos económicos y autonomía económica.

Generar conocimientos, habilidades y actitudes que potencien emprendimientos económicos desarrollados previamente por las mujeres que asisten a sus centros.

Gestionar espacios de apoyo financiero que establezcan estabilidad en el desarrollo de sus emprendimientos.

6.9.3. Meta

80% de las mujeres de la Asociación Sembrando Semillas reconocen plenamente la importancia de los derechos económicos y la autonomía económica.

75% de mujeres capacitadas en un plazo de 4 meses desarrollan conocimientos habilidades y actitudes que permiten potenciar sus propios emprendimientos.

Existencia de un espacio institucional que permite generar capital de arranque a los emprendimientos de las mujeres.

6.10. Metodología del proyecto

La metodología presentada a continuación, presenta fundamentos en el modelo pedagógico constructivista, como estrategia pedagógica rescata el enfoque SANEBBA, mismos que se desarrollan a continuación:

6.10.1. Modelo pedagógico constructivista

El modelo constructivista se caracteriza porque:

El sujeto es un actor activo del proceso de aprendizaje está en constante actividad mental en la relación con los demás y con el medio que lo rodea el facilitador del aprendizaje debe realizar un sin número de actividades que le permitan conocer la realidad del sujeto social estudiado, debe conocer al sujeto que aprende para poder

establecer procesos de desarrollo del pensamiento lógico sin desvincularse de las relaciones interpersonales de los individuos. (Serna, 2011, p. 16)

Además, tiene como objetivo principal el desarrollo del aprendizaje, es considerado como herramienta para desarrollar el pensamiento de los involucrados ya que se busca construir nuevos aprendizajes, su metodología son las metodologías activas, estas permiten la participación de los actores, ya que indagan, experimentan, se aplica de acuerdo a las actividades que se van a efectuar para desarrollar destrezas en los actores sociales involucrados, por tanto es una concepción de aquellas metodologías que se basan en la actividad conjunta del facilitador y los involucrados, como proceso de construcción compartida orientada a la autonomía del sujeto social. (Serna, 2011. p.20)

6.10.2. Enfoque pedagógico SANEBA

El enfoque a utilizar será el de SANEBA, según Rodríguez de Huasebe (2012) esta metodología permite a las personas contar con conocimientos, capacidades, valores y actitudes necesarias para resolver problemas de su vida cotidiana y mejorar su calidad de vida (p. 43).

Según UNFPA (2012) el enfoque SANEBA, se caracteriza por, propiciar que las acciones educativas respondan a las demandas, evaluando los resultados y la posibilidad de satisfacción de las necesidades vitales, y los requerimientos del desarrollo del país. Además, valora y reconoce los aprendizajes obtenidos en los espacios de la vida la familia, medios de comunicación social, lugares de trabajo, barrio, organizaciones sindicales, sociales y religiosos, etc. Asimismo, hace énfasis en la creación de climas de aprendizaje, considerando a los sujetos integralmente, en sus dimensiones afectivas y racionales.

En ese sentido con la utilización de la metodología del enfoque SANEBA mediante talleres de capacitación se fortalece y rescata conocimientos y capacidades para mejorar sus condiciones laborales e ingresos económicos.

Esta metodología se aplicará para los objetivos específicos uno y dos, el tercer objetivo es de coordinación institucional y se da lugar de acuerdo a la presentación de propuestas y resultados que se originan en las capacitaciones.

6.10.1.1. Proceso metodológico del enfoque

El proceso metodológico de este enfoque presenta cinco pasos que permite visibilizar las necesidades básicas que se deben considerar para la elaboración del proyecto

a) *Identificación de necesidades humanas*

Son los requerimientos sociales para el mejoramiento de la calidad de vida. Una necesidad humana se pone de manifiesto en el sujeto en relación consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente, de acuerdo al diagnóstico, se denoto que existen algunas necesidades educativas, se pudo identificar que existen necesidades axiológicas (Neff) como ser:

Subsistencia, creación y libertad

De los cuales se priorizarán algunos por la factibilidad, mismo que se desarrolla en la siguiente fase.

b) *Identificación de desempeños competencias dominios y capacidades*

Son los requerimientos sociales e individuales determinados por las necesidades humanas. Se trata de capacidades para la resolución de determinadas situaciones donde el sujeto se relaciona consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente.

Priorizando se tiene que:

NECESIDADES	PROBLEMAS	COMPETENCIAS
<ul style="list-style-type: none">• Subsistencia	<ul style="list-style-type: none">• Ingresos económicos no formales	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres cuentan con emprendimiento para mejorar su estabilidad económica con mayor seguridad.
<ul style="list-style-type: none">• Creación	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento para potenciar y crear emprendimientos con sus conocimientos.	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres conocen y deciden potenciar sus emprendimientos con el uso de nuevas herramientas.
<ul style="list-style-type: none">• Libertad	<ul style="list-style-type: none">• Escasa determinación para ejercer derechos económicos y la autonomía económica	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres deciden realizar actividades para asumir ejercer sus derechos y desarrollar autonomía económica

c) Determinación de necesidades básicas de aprendizaje (NEBAS)

Son las demandas de aprendizaje. La identificación de una necesidad humana y las competencias requeridas para satisfacerla, permite determinar las necesidades básicas de aprendizaje. Además de ello, en este paso se determina los conocimientos, habilidades y actitudes.

COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	HABILIDAD	ACTITUD
* Mujeres cuentan con emprendimiento para mejorar su estabilidad económica con mayor seguridad.	* Reconocen el valor de los conocimientos que adquirió en su formación técnica	* Asumen utilizar sus conocimientos para establecer un emprendimiento.	* Interés. * Reconocimiento.
* Mujeres conocen y deciden potenciar sus emprendimientos con el uso de nuevas herramientas.	* Conocimiento de herramientas digitales, contabilidad y marketing en emprendimientos	* Uso de las herramientas digitales, de contabilidad, y de marketing * Programación de actividades de organización con finalidad de lograr la autonomía económica	* Compromiso. * Aceptación * Cuestionamiento
* Mujeres deciden realizar actividades para asumir ejercer sus derechos y desarrollar autonomía económica	* Conocimiento pleno de los derechos económicos		

d) Situación de aprendizaje

En la conformación de situaciones de aprendizaje los participantes, conjuntamente con el educador se plantean demandas, el qué y para qué aprender. Realizan un constante diálogo de saberes, que enriquece el proceso de aprendizaje y hace posible la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje demandadas.

e) **Grados de satisfacción de NEBAS**

Las formas de evaluación son múltiples y diversas, destinadas a verificar que los objetivos fueron efectivamente logrados, los mismos se plantean en antes y después de la situación de aprendizaje a través de un test de entrada y otro de salida previos a la situación de aprendizaje, también se realizó la evaluación de cada taller.

f) **Adquisición de desempeños competencias dominios capacidades**

Esta evaluación está referida a determinar los grados de adquisición de las competencias para la resolución o satisfacción de la necesidad humana, lo cual se desarrolla al visibilizar cambios a mediano y largo plazo de las mujeres participantes del proyecto.

Esta fase se visibiliza con la evaluación de indicadores en el punto de evaluación.

6.10.3. Contenido pedagógico a desarrollar

Producto de la aplicación de enfoque SANEBA, se considera los siguientes contenidos a ser desarrollados:

Derechos económicos y autonomía económica	Tema 1: ¿Qué son los derechos económicos? Tema 2: ¿Por qué debo ejercer los derechos económicos? Tema 3: Economía feminista y economía del cuidado Tema 4: Autonomía económica como medio para ejercer los derechos económicos Tema 5: Emprendimientos como alternativa para desarrollar autonomía económica Tema 6: Conciliación del trabajo productivo y reproductivo
Emprendimientos	Tema 1: ¿Qué son los emprendimientos? Tema 2: ¿Cómo empezar mi emprendimiento? Tema 3: <i>Uso de las herramientas digitales para los emprendimientos</i> Tema 4: Contabilidad y finanzas para emprendimientos Tema 5: Marketing para emprendimientos

Matrices de programación educativa

Sesiones sobre derechos económicos y autonomía económica

Objetivo. Desarrollar capacitaciones a las mujeres participantes en referencia a los derechos económicos y autonomía económica

Actividad	Objetivo	Contenidos	Técnicas por sesión	Participantes	Tiempo	Recursos	Responsables	Fuentes de verificación	
MÓDULO DE DERECHOS ECONÓMICOS (2 SESIONES)	Dar a conocer a las mujeres participantes la importancia del conocimiento y ejercicio de los derechos económicos	Tema 1: ¿Qué son los derechos económicos?	Técnica de presentación	Mujeres de la Asociación Sembrando	15 minutos	Humanos: Lic. en Trabajo Social y pasantes de la profesión. Materiales, trípticos, papelógrafos	Rebeca Jade Moya Chávez	Listas de asistencia	
			Técnica de exposición	Semillas	15 minutos			Trípticos	
		Tema 2: ¿Por qué debo ejercer los derechos económicos?	Técnica de reflexión		30 minutos				Guía pedagógica
			Técnica de evaluación		15 minutos				
MÓDULO PARA LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL	Establecer en las mujeres conocimientos y actitudes que generen	Tema 3: Economía feminista y economía del cuidado	Técnica de presentación	Mujeres de la Asociación Sembrando	15 minutos	Humanos: Lic. en Trabajo Social y pasantes de la profesión.	Rebeca Jade Moya Chávez	Listas de asistencia	
			Técnica de exposición	Semillas	15 minutos			Trípticos	

LOGRO DE AUTONOMÍA ECONÓMICA (4 SESIONES)	autonomía económica	Tema 4: Autonomía económica como medio para ejercer los derechos económicos	Técnica de reflexión		30 minutos	Materiales, trípticos, papelógrafos	Guía pedagógica
		Tema 5: Emprendimientos como alternativa para desarrollar autonomía económica	Técnica de evaluación		15 minutos		
		Tema 6: Conciliación del trabajo productivo y reproductivo					

Sesiones sobre emprendimientos

Objetivo. Desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a las mujeres potenciar los emprendimientos de las mujeres

Actividad	Objetivo	Contenidos	Técnicas por sesión	Participantes	Tiempo	Recursos	Responsables	Fuentes de verificación
MÓDULO DE EMPRENDIMIENTOS (2 SESIONES)	Dar a conocer a las mujeres participantes la estructura de un emprendimiento social	Tema 1: ¿Qué son los emprendimientos?	Técnica de análisis	Mujeres de la Asociación Sembrando Semillas	15 minutos	Humanos: Lic. en Trabajo Social y pasantes de la profesión. Materiales, trípticos, papelógrafos	Rebeca Jade Moya Chávez	Listas de asistencia
			Técnica de exposición		15 minutos			Trípticos
		Terma 2: ¿Cómo empezar mi emprendimiento?	Técnica de reflexión		30 minutos			Guía pedagógica
			Técnica de evaluación		15 minutos			
MÓDULO EDUCACION FINANCIERA Y MARKETING DIGITAL (6 SESIONES)	Formar a las mujeres sobre el manejo de emprendimientos economicos y herramientas digitales	Tema 3: <i>Uso de las herramientas digitales para los emprendimientos</i>	Técnica de presentación	Mujeres de la Asociación Sembrando Semillas	15 minutos	Humanos: Lic. En Trabajo Social y pasantes de la profesión.	Rebeca Jade Moya Chávez	Listas de asistencia
			Técnica de exposición		30 minutos			Manuales
								Trípticos

		Tema 4: Contabilidad y finanzas para emprendimientos	Técnica de análisis Técnica de exposición Técnica de evaluación		30 minutos 20 minutos	1 experto en emprendimientos y manejo de herramientas digitales Materiales, trípticos, papelógrafos Materiales tecnológicos	Lista de asistencia Manuales Cuadro de finanzas (ingresos y egresos)
		Tema 5: Marketing para emprendimientos	Técnica de producción Técnica de exposición		10 minutos 30 minutos		Lista de asistencia Hoja de evaluación Creación de contenido digital (Facebook, tok tok, Instagram)

6.11. Fases metodológicas del proyecto

El proyecto desarrollará las siguientes actividades de acuerdo a la siguiente planificación metodológica

Primera etapa: Motivación

Objetivo	Actividad	Tarea	Resultado
Motivar al personal institucional y Centro de Mujeres en la ejecución del proyecto	Reunión informativa para dar a conocer la iniciativa y propósito del proyecto	Redactar la invitación correspondiente Organizar los espacios y horarios para aprobación del proyecto	Aprobación del proyecto

Segunda Fase: Planificación del Proyecto

Objetivo	Actividad	Tarea	Resultado
Clasificar y organizar los contenidos bibliográficos de acuerdo a los ejes temáticos. <ul style="list-style-type: none"> - Derechos económicos - Autonomía económica 	Revisión bibliográfica: Precisión de los contenidos Elaboración de material educativo	Revisión bibliográfica. Elaboración de: Afiche Cartillas Trípticos	Ejes temáticos definidos y organizados Material educativo elaborado
Elaborar material educativo de acuerdo a los ejes temáticos y objetivos			

Tercera fase: Ejecución del Proyecto

Objetivo	Actividad	Tarea	Resultado
Establecer espacios de socialización sobre derechos económicos y autonomía económica	Organización de espacios	Encontrar ambientes propicios para el proyecto	Desarrollo de espacios participativos
	Organización de recursos educativos		
Generar conocimientos, habilidades y actitudes que potencien emprendimientos económicos previamente desarrollados por las mujeres	Organización de los recursos educativos	Coordinar recursos para sesiones de capacitación	Sesiones de educación sobre herramientas digitales, contabilidad y finanzas y aplicación en emprendimientos efectivizados
	Organización de contenidos por el experto en emprendimientos		
Gestionar espacios de apoyo financiero que establezcan estabilidad en el desarrollo de emprendimientos.	Planificación con CEPROSI, presentación de propuesta para realizar financiamientos y gestión de apoyo continuo	Coordinación con dirección de CEPROSI	Acuerdos preliminares

Cuarta fase: Evaluación

Objetivo	Actividad	Tarea	Resultado
Evaluar el impacto del proyecto	Realizar evaluaciones en cada sesión	Elaboración de test de entrada y salida en cada actividad	Proyecto evaluado
	De acuerdo a las metas realizar la evaluación final	Elaboración de índices de evaluación que permitan identificar la sostenibilidad del proyecto	

6.12. Marco lógico del proyecto

Resumen del proyecto	Indicadores verificables	Medios de verificación	Supuestos
<p>Finalidad del proyecto</p> <p>Contribuir al ejercicio de derechos económicos de la mujer</p>	<p>30 mujeres cuentan con un emprendimiento sostenible, mejorando su calidad de vida y en ejercicio de sus derechos económicos</p>	<p>Informe de proyecto ejecutado</p>	<p>Apoyo institucional para la sostenibilidad a largo plazo</p>
<p>Propósito del proyecto:</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo e ingresos a través del potenciamiento de emprendimientos económicos de las mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas.</p>	<p>Número de mujeres que incrementaron sus ingresos mediante el potenciamiento de sus emprendimientos</p> <p>Número de mujeres que han iniciado emprendimientos y mejoraron sus ingresos</p>	<p>Informes de evaluación participativas</p>	<p>Logro de financiamiento para algunos emprendimientos</p>
<p>Productos del proyecto:</p> <p>80% de las mujeres de la Asociación Sembrando Semillas reconocen plenamente la importancia de los derechos económicos y la autonomía económica.</p> <p>75% de mujeres capacitadas en un plazo de 4 meses desarrollan</p>	<p>Número de mujeres participantes que reconocen plenamente el derecho económico (trabajo, salario equitativo, capacitación)</p> <p>Número de mujeres participantes comprometidas con desarrollar emprendimientos como forma de lograr autonomía económica.</p> <p>Número mujeres que desarrollan habilidades de marketing para emprender</p>	<p>Informe de evaluación de las actividades (cumplimiento de objetivos y metas)</p> <p>Informe del experto</p>	<p>Amplio compromiso en asumir el emprendimiento</p>

<p>conocimientos habilidades y actitudes que permiten potenciar sus propios emprendimientos.</p> <p>Existencia de un espacio institucional que permite generar capital de arranque a los emprendimientos de las mujeres</p>	<p>Número de mujeres que desarrollan capacidades para manejo de herramientas digitales-</p> <p>Número de mujeres con habilidades para administrar financieramente su emprendimiento</p> <p>Espacio de colaboración financiera para algunos emprendimientos de acuerdo a evaluación</p>		
<p><i>Insumos: Actividades del proyecto</i></p> <p>80% de las mujeres de la Asociación Sembrando Semillas reconocen plenamente la importancia de los derechos económicos y la autonomía económica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación con la Asociación para implementar talleres sobre derechos económicos - Convocar a las mujeres pertenecientes a los Centros para ser parte de los talleres - Elaboración de material pedagógico participativo 	<p>Número de reuniones de socialización y planificación del proyecto</p> <p>Número de mujeres convocadas</p> <p>Número de guías pedagógicas por sesión</p>	<p>Informe inicial de actividades de socialización y planificación</p> <p>Convocatoria pública</p> <p>Guías pedagógicas</p>	<p>Apoyo de la Directiva</p>

<p>para reflexión de los derechos económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de talleres con temas - Evaluación de sesiones 	<p>Número de mujeres que participaran en los talleres</p> <p>Evaluación de entrada y salida</p>	<p>Registro de participantes que asisten al Encuentro</p> <p>Vaciado de datos de la evaluación</p>	
<p>75% de mujeres capacitadas en un plazo de 4 meses desarrollan conocimientos habilidades y actitudes que permiten potenciar sus propios emprendimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 sesiones para adquirir conocimientos básicos sobre los emprendimientos y cómo iniciarlos - 2 sesiones para adquirir conocimientos y habilidades sobre contabilidad básica y finanzas - 2 sesiones de trabajo para aplicar conocimientos de marketing en los emprendimientos - Evaluación por sesiones 	<p>Número de participantes de la sesión de capacitación</p> <p>Número de participantes de la sesión de capacitación</p> <p>Número de asistentes Creación del emprendimiento</p> <p>Evaluación de entrada y salida</p>	<p>Convocatoria</p> <p>Registro de participantes</p> <p>Registro de participantes</p> <p>Registro de participantes</p> <p>Vaciado de datos</p>	<p>Interés de la población</p>
<p>Existencia de un espacio institucional que permite generar capital de arranque a los emprendimientos de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con la institución CEPROSI presentando el proyecto y 	<p>Número de asistentes a la sesión de planificación</p> <p>Número de asistentes a reuniones de coordinación</p>	<p>Registro de asistentes</p> <p>Acta de reuniones</p> <p>Acta de compromiso</p>	<p>Posibilidad de la institución para garantizar los emprendimientos</p>

<p>la necesidad de un financiamiento y/o creación de un espacio de apoyo a emprendimientos</p> <p>- Compromiso de la institución de consolidar presupuestos concursables para la ampliación de emprendimientos</p>	<p>Compromiso por parte de la institución</p>		
--	---	--	--

6.13. Plan de evaluación

Para la evaluación se tomará en cuenta una hoja de monitoreo de actividades elaborada en base al marco lógico considerando criterios de **impacto, eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad**, este se aplicará durante tres momentos:

Evaluación ex ante: Tiene la finalidad de analizar el proyecto antes de su ejecución y de determinar su posible eficacia y calidad para lograr los objetivos propuestos. Como procedimiento previamente establecido:

Calificar el grado de definición de objetivos generales y específicos del proyecto, en sus aspectos cualitativo y cuantitativo

Calificar la congruencia del proyecto, es decir, determinar si los servicios propuestos corresponden a las necesidades identificadas, si las actividades son las apropiadas para alcanzar los objetivos, si los servicios propuestos son los necesarios para lograr los objetivos específicos.

Calificar el grado de influencia que puedan tener los objetivos específicos para lograr los objetivos generales expresados

Calificar el diseño y metodología para la ejecución (Tobón, 1986. p. 267)

Para tal caso, se considera la evaluación institucional que permite aprobar la metodología y aplicación del proyecto.

Evaluación de seguimiento: Tiene la finalidad de comparar sistemáticamente el avance de cada una de las actividades del proyecto que estén en ejecución en un periodo determinado, para establecer posibles desviaciones, investigar sus causas y tomar las decisiones correctivas pertinentes. En esta etapa es indispensable que se clarifiquen los

distintos niveles de objetivos (generales, específicos y metas) así como el cronograma de actividades para alcanzarlos. (Tobón, 1986, p. 268)

Evaluación ex post: La evaluación ex post viene a ser la mirada retrospectiva que frecuentemente genera tres tipos de acciones importantes:

Ser la ocasión para determinar la continuidad del proyecto ejecutado y la validez de su aplicación en otros campos de trabajo

Dar luces sobre los factores que han contribuido al éxito o limitación del proyecto

Elaborar un juicio definitivo sobre si el costo del proyecto se justificó o no. (Tobón, 1986, p. 269)

En este punto es que se utilizará el instrumento de monitoreo que permitirá evaluar las actividades.

6.13.1. Instrumento de evaluación

Resumen del proyecto	Indicadores verificables	Criterios de Evaluación
Finalidad del proyecto	Impactos directos	Impacto
Contribuir al ejercicio de derechos económicos de la mujer	30 mujeres cuentan con un emprendimiento sostenible, mejorando su calidad de vida y en ejercicio de sus derechos económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance de impactos positivos - Impactos negativos generados - Impactos positivos no previstos
Propósito del proyecto:	Beneficios directos	Eficacia
Mejorar las condiciones de trabajo e ingresos a través del potenciamiento de emprendimientos económicos de las mujeres que pertenecen a la Asociación Sembrando Semillas.	<p>Número de mujeres que incrementaron sus ingresos mediante el potenciamiento de sus emprendimientos</p> <p>Número de mujeres que han iniciado emprendimientos y mejoraron sus ingresos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de logro del objetivo central - Factores que contribuyeron al logro del objetivo - Análisis de productos del proyecto
Productos del proyecto:	Cumplimiento de las actividades (asistencia, participación, compromiso)	Eficiencia

<p>80% de las mujeres de la Asociación Sembrando Semillas reconocen plenamente la importancia de los derechos económicos y la autonomía económica</p>	<p>Número de mujeres participantes que reconocen plenamente el derecho económico (trabajo, salario equitativo, capacitación)</p> <p>Número de mujeres participantes comprometidas con desarrollar emprendimientos como forma de lograr autonomía económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución en cantidad y calidad de los productos. - Plazos de tiempo de ejecución de las actividades - Factores que influyen a la eficiencia del proyecto - Factores que han limitado la eficiencia
<p>75% de mujeres capacitadas en un plazo de 4 meses desarrollan conocimientos habilidades y actitudes que permiten potenciar sus propios emprendimientos.</p>	<p>Número mujeres que desarrollan habilidades de marketing para emprender</p> <p>Número de mujeres que desarrollan capacidades para manejo de herramientas digitales-</p> <p>Número de mujeres con habilidades para administrar financieramente su emprendimiento</p>	
<p>Existencia de un espacio institucional que permite generar capital de arranque a los emprendimientos de las mujeres</p>	<p>Espacio de colaboración financiera para algunos emprendimientos de acuerdo a evaluación</p>	
Criterios de evaluación de Pertinencia		Criterios de evaluación de Sostenibilidad
<ul style="list-style-type: none"> - Pertinencia con la política y normativa nacional - Vigencia del objetivo general - Satisfacción de necesidades de la población - Pertinencia de acciones con el fin - Consideración de riesgos para la ejecución del proyecto 		<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de presupuesto para sostenibilidad - Factores que influyen la sostenibilidad - Factores que no permiten la sostenibilidad

6.13.2. Valoración social

La valoración social se encargará de calificar el proyecto en cada sesión, además de la evaluación de los contenidos se evaluará criterios de desempeño de los facilitadores como

ser: contenidos y didáctica. A partir de ambos criterios se permitirá valorar y modificar acciones de acuerdo a los resultados que emanen.

El instrumento de medición será una escala de Likert a aplicarse en cada sesión que mida la satisfacción las mismas.

6.14. Sostenibilidad

La sostenibilidad del proyecto comprende en que lo actores participantes puedan establecer acciones que mantengan sostenible el proyecto.

Para el presente caso la sostenibilidad se sustenta en la institución CEPROSI, que de implementar el proyecto contará con un espacio de consulta y apoyo en educación financiera que permita el continuo asesoramiento a las mujeres pertenecientes a la Asociación Sembrando Semillas.

Sin embargo, se considera que el proyecto en todos sus elementos considerará una réplica como demanda de ser totalmente efectivo.

6.15. Recursos del proyecto

Se tomará en cuenta cuatro tipos de recursos: humanos, materiales, técnicos y financieros, que constituyen los insumos necesarios para su realización.

6.15.1. Recursos humanos

Recursos humanos necesarios	Número de personal necesario	Costo por unidad técnica	Costo total
1 experto sobre emprendimientos	1	Experto 2300 bs	2300bs
Personal de apoyo para el proceso de organización (pasantes Trabajo Social)	2	-----	-----
Profesional de la modalidad de graduación de Proyecto de grado.	1	1500 bs. Por medio tiempo durante 6 meses	9000bs
TOTAL			11300 bs

6.15.2. Recursos materiales

Nº	Recursos materiales necesarios	Unidades requeridas	Costo de unidad	Costo total
1	Carta de presentación formal	6	2.50 ctvs.	15bs
2	Convocatoria (pancarta)	80	3bs	240bs
3	Hojas bond	100	0,20 ctvs	20bs
4	Bolígrafos	540	2bs	80bs
5	Tarjetas de crédito	800	10bs	800bs
6	Hoja de planilla de asistencia	50	0,20 ctvs	10bs
7	Hola de evaluación	50	0,20 ctvs	10bs
8	Hojas de color	200	1bs	200bs
9	Palelógrafos	20	2bs	40bs
10	Folletos	200	2bs	400bs
TOTAL				1815 bs.

6.15.3. Recursos tecnológicos

Nº	DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	1 Laptops	3500bs	3500bs
2	1 Celular	1800bs	1800bs
4	1 Impresora	2000bs	2000bs
TOTAL			7300 bs

6.16. Presupuesto

RECURSO	TOTAL
Total de recursos humanos	11300 Bs.
Total de recursos materiales	1815 Bs.
Total de recursos tecnológicos	7300 Bs.
TOTAL	20415 Bs.

6.17. Cronograma

Actividad	Tiempo	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Socialización del proyecto y acuerdos institucionales							
Sesiones con las mujeres que son parte de la asociación							
Presentación de propuestas para financiamiento							
Inicio de emprendimientos potenciados							

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

El abordaje de los derechos económicos de la mujer es un problema de análisis vigente que atañe a la actual población boliviana. Al momento las condiciones laborales en el país continúan siendo precarias y mayormente se tienen acceso a trabajos informales que vulneran desde la misma estructura los derechos de la mujer que desde el ámbito económico se constituyen en los derechos al trabajo, a un salario digno, a la capacitación y formación continua.

Las mujeres en Bolivia han establecido participación en la vida laboral como parte de la continuidad de su vida doméstica, estableciendo inicialmente trabajos inherentes a la producción de artesanías, tejidos y alimentos que también se han desarrollado en el marco de la informalidad, a consecuencia de los avances en materia de género y mujer en el país, se han reconocido derechos económicos pero ¿realmente son ejercidos? La realidad muestra que es difícil lograr su ejercicio a consecuencia de dos realidades, por un parte el contexto del empleo en el país que es caracterizado por la informalidad, la precarización y el subempleo, y por otra el sistema patriarcal que aun no permite un reconocimiento adecuado de los aportes de la mujer.

Históricamente, los dos factores anteriormente mencionados, mismos que se desarrollan continuamente, han generado limitaciones para un acceso digno en general a la población (al ser también un sistema capitalista) pero la desigualdad se incrementa al hablar de mujer. Una prueba de ello es el análisis de la economía antropocéntrico patriarcal, es decir que la economía se ha centrado en las relaciones de los varones y del trabajo y su aporte al mercado, sin identificar el aporte femenino al mantener el trabajo reproductivo para garantizar el trabajo productivo.

Estructuralmente aun existen brechas que eliminar y desafíos por asumir para que los espacios de desigualdad reduzcan de manera eficiente y efectiva, dado que el contexto pese a los avances mostrados, aun presentan dificultades en su concepción pero también en su aplicación. Este contexto afecta la realidad de las mujeres día a día, y se manifiesta en distintas problemáticas y poblaciones.

En el marco de este contexto, el presente estudio y propuesta de intervención se ha centrado en la Asociación Sembrando Semillas que forma parte de las acciones realizadas por CEPROSI para el desarrollo de proyectos para la mejora de la salud integral promoviendo la buena alimentación, los huertos urbanos, las cocinas colectivas y espacios de aprendizaje mutuo de artesanías, estas acciones permiten la asociación y organización de mujeres que ha resultado del presente diagnóstico refieren a ser mujeres que desarrollan sus actividades en el marco de la informalidad, con dependencia de su conyugue y con responsabilidad de sus hijos/as a cargo, y que además con la capacitación y formación en su trayectoria laboral no han consolidado un ingreso formal.

Se reconoce el gran avance que realiza la institución en el marco de sus objetivos, misión y visión para organizar a las mujeres (labor que ha sido más difícil posterior a la pandemia), en el marco de ello se identifica que se pueden ampliar los objetivos de organización que las participantes de la asociación, ya que en el contexto desarrollado anteriormente y con los insumos institucionales se puede implementar una estrategia de solución. Actualmente es reconocido que los emprendimientos han permitido mitigar impactos del contexto de la vida de las mujeres, si bien lo ideal es que el Estado pueda reconocer y ampliar las estrategias que permitan romper con las desigualdades, la realidad muestra que este será un trabajo que requiera mayores esfuerzos y tiempo, empero no se debe dejar de lado la población con las que si exista posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo y de ingresos, en ese marco es en el que se propone trabajar con emprendimientos.

El proyecto presentado permite mejorar las condiciones de trabajo e ingresos actuales considerando que se desea lograr la independencia económica (y ejercicio de derechos económicos) rescatando los conocimientos que las mujeres ya tienen y potenciando sus emprendimientos que al momento solo son considerados como ingresos secundarios. La metodología constructivista que se propone, permite rescatar conocimientos previos y acondicionados con nuevos conocimientos sobre derechos económicos y autonomía económica, tendrán mayores posibilidades de sostenibilidad personal.

Se añade además, el papel fundamental que tiene CEPROSI, ya que a través de su equipo y evaluación previa, la institución se convierte en un garante para gestionar capitales que sirvan de arranque para iniciar o potenciar nuevos emprendimientos.

Finalmente se puede mencionar que desde el Trabajo Social, el área de emprendimiento es también un espacio laboral innovador que si bien no ha sido muy explorado constituye en un espacio que permite aportar en conocimientos teóricos y técnicos al estatuto profesional, estando presente en espacios de indagación pero también de intervención.

7.2. Recomendaciones

Se sugiere que CEPROSI considere que la generación de empleos a través de un emprendimiento económico puede garantizar a las mujeres de los centros su superación de las condiciones precarias de sus fuentes laborales informales, y por tanto también se puede constituir en un factor que potencie el cumplimiento de actividades de los otros proyectos, considerando que los procesos de formación e incrementación de habilidades técnicas deben ser de acuerdo a sus vocaciones productivas para que puedan mejorar sus capacidades en el mercado laboral. De esta manera la institución se convierte en un modelo e incursos al promover el ejercicio de derechos económicos aprovechando la organización de los centros de mujeres.

De la misma manera, se sugiere a la Carrera de Trabajo Social continuar con el abordaje de esta temática dentro de su malla curricular, dado que como se mencionó anteriormente es un espacio innovador donde muchas profesionales empiezan a establecer espacios profesionales en el área de emprendimientos y capacitación técnica, en el marco de la mejora de las condiciones laborales precarias e informales del país.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDER EGG y AGUILAR (1998) Diagnóstico social. Conceptos y metodología. Grupo Editorial Lumen.
- CEAMEG (2017) Autonomía y empoderamiento económico de las mujeres. Las mujeres en el mercado informal México: CEAMEG
- BRAH, AVTAR (2013). “Pensando en y a través de la interseccionalidad”, en Martha Zapata Galindo, Sabina García Peter y Jennifer Chan de Ávila (eds.), La interseccionalidad en debate. Berlín: Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en America Latina, pp. 14-20.
- FEDERICI, Silvia (2019) Caliban y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria, Nueva York: Autonomedia
- NUÑO, L. (2010). El mito del varón sustentador. Barcelona: Icaria.
- LAMAS, M. (1995). La perspectiva de género. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE, 14-20.
- NEFFA, J. (Coordinador) (2014) Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones CEIL-CONICET
- SÁNCHEZ GARCÍA, María del Carmen (2021) Desigualdad de género, Desigualdades y pobreza multidimensional, Pobreza multidimensional Serie: Desigualdades y pobreza multidimensional La Paz: CEDLA
- SERNA, Rosa (2011) Métodos y técnicas de enseñanza en el constructivismo como medios del pensamiento lógico. Universidad Andina Simón Bolívar
- RODRÍGUEZ Enríquez (2010) Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista» en Saberes. Revista de Ciencias Económicas y Estadística No 2
- RODRIGUEZ DE HUASEBE, C. S. (2008). Capacitación social basada en competencias. Murillo, Bolivia: Rodriguez De Huasebe, Cecilia Soledad https://static.nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA PARA MUJERES DE LOS CENTROS (ACMSS)

Objetivos:

Determinar las características de participación de la mujer en el mercado laboral formal e informal y el grado de conocimiento de derechos económicos y leyes laborales.

Indagar la vocación productiva y el proceso de formación técnica que recibieron las mujeres para sus actividades de artesanía y cocinas colectivas.

Criterios de muestra para entrevista:

Ser socia activa

Ser miembro de los centros que trabajen con cocinas colectivas y artesanías (Atipiri Warminaka, Alto Munaypata, Esmeralda II y Esmeralda I)

GUIA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Lugar:Fecha:

Hora de inicio:Hora de cierre:

DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Domicilio (zona o barrio):.....
3. Nivel formativo: Primaria Secundaria Técnico Licenciatura
4. Estado civil Soltera Casada Concubina Divorciada Viuda

I. DATOS LABORALES

1. ¿A qué actividades laborales se dedicó durante su vida? ¿a qué edad empezó a trabajar y cuáles fueron sus ocupaciones más importantes?
2. ¿Tuvo problemas para encontrar trabajo? (conducir pregunta: discriminación por ser mujer, falta de competencias, negativa de mi esposo), ¿cuál fue la causa?
3. ¿Cuál es su ocupación actual?, ¿cuántas horas le dedica?
4. ¿Cuál es su ingreso económico mensual aproximadamente? ¿algún miembro familiar la apoya en su actividad económica o tiene ingresos económicos independientes?
5. ¿Usted cree que hay diferencia en las condiciones laborales entre hombre y mujeres por el trabajo que realizan? (características del trabajo, horas, salario, etc)

II. ORIENTACION Y FORMACION TECNICA INDIVIDUAL

- 1.** Tuvo o tiene alguna formación técnica? ¿en qué área se capacito?
- 2.** ¿Cree que como mujer después de ser capacitada tiene la misma oportunidad que un varón para conseguir un trabajo y/o mejorar el que ya tiene?

III. ASPECTOS SUBJETIVOS POR LA LLEGADA DE LA PANDEMIA

- 3.** ¿Cómo se modificó sus actividades laborales desde la pandemia? Durante la cuarentena rígida, cuarentena dinámica
- 4.** ¿de qué manera continuaron realizando sus actividades de los centros de mujeres? ¿qué obstáculos presentaron?

IV. CONOCIMIENTOS DERECHOS ECONÓMICOS Y LEYES LABORALES

- 5.** ¿Para usted que es un derecho económico? ¿Usted conoce las leyes laborales? (Respuesta positiva) puede mencionarme algunas

Agradecimiento y cierre

Anexo N°2

GRUPO FOCAL PARA ESTRUCTURA DE LA ASOCIACION SEMBRANDO SEMILLAS (ACM)

Establecer la incidencia de los proyectos de Ceprosi en el empoderamiento económico de las mujeres socias de la ACM.

Criterios de muestra para grupo focal:

- Ser miembro activo
- Formar parte de la estructura de la ACM, Presidenta, Secretaria General, Agente de producción económica, Agente de salud comunitaria, Agente del buen trato

GUIA DE PAUTAS

I. ACTIVIDADES EN LOS CENTROS DE MUJERES

- 1.** Algunos centros llevan a cabo el programa “Yo enseño, yo aprendo” ¿Porque surge esta modalidad de trabajo? ¿Qué avances se tiene con este programa?
- 2.** ¿Para ustedes que significa tener una cocina colectiva? ¿Qué cambios a nivel personal y familiar obtuvieron con la implementación de este proyecto?
- 3.** ¿Qué experiencia tienen al exponer sus artesanías en las ferias?
- 4.** ¿Qué dificultades encontraron en los trabajos?
- 5.** ¿Qué sugerencias podemos compartir con los otros grupos de mujeres?

Agradecimiento y cierre

Anexo N°3
GRUPO FOCAL PARA SOCIAS DE LA ASOCIACION SEMBRANDO
SEMILLAS

Criterios de muestra para grupo focal:

- Ser miembro activo
- Dos representantes de cada centro (Atipiri Warminaka, Alto Munaypata, Villa Victoria, Esmeralda II, Esmeralda I)

Consideraciones previas:

Presentación de la moderadora Univ. Rebeca Jade Moya Chavez, explicar el objetivo de grupo focal, posteriormente dar un preámbulo del tema “Trabajo Reproductivo de la mujer” las características del mismo y proceder a las preguntas de reflexión.

I.

1. ¿Cómo combinan su trabajo con las actividades del hogar y de cuidado?, ¿Cuáles son sus problemas?
2. Para ustedes ¿la maternidad significa “obstáculo” para conseguir un trabajo formal?
3. ¿Por qué piensan que las mujeres se les hace más complicado llegar a un puesto de gerencia?
¿Tienen conocimiento de mujeres líderes en una empresa?
4. ¿Practican la corresponsabilidad en sus hogares?
5. ¿Que medidas creen que deberían aplicarse para la igualdad laboral?

Agradecimiento y cierre

Anexo N° 4

MATRIZ DE ANÁLISIS DE TENDENCIAS ENTREVISTA

Preguntas	Respuestas	Categorías
<p>¿A qué actividades laborales se dedicó durante su vida? ¿a qué edad empezó a trabajar y cuáles fueron sus ocupaciones más importantes?</p>	<p>R1. “inicie a mis 14 años. Mi cuñada me ha llevado a trabajar, me dijo haremos la prueba, siempre tuve a familiares que me llamaban para estar en un trabajo, fue de limpieza”</p>	<p>1. Participación laboral a temprana edad</p>
	<p>R2. “decidí trabajar porque quería tener mi dinero, me gustaba ser independiente. He ingresado a trabajar por anuncios y por familiares. He trabajado en venta de relojes, luego en una imprenta, en una boutique maternal, ya estudiando estaba de ayudante como auxiliar contable, como secretaria, trabaje en sector de producción envasado de materiales, venta de trajes folclóricos y trabajo desde mis 18 años. La actividad mas importante para mi es mi primer trabajo porque me enseñaron a manejar caja chica, sin haber estudiado, en hacer inventarios, me enseñaron y ya cuando estudie me daba cuenta del manejo, donde hay más ingresos es en trajes folclóricos”</p>	<p>2. Acceso al empleo por medio de familiares y anuncios en el periódico</p>
	<p>R3. “Trabaje desde mis 21 años, Yo desde que sali bachiller estudie enfermería y aun continúo trabajando en mi formación, trabaje en clínicas, hospitales, he estado en una clínica privada en Calacoto”</p>	<p>3. Inserción al mercado laboral informal: autoempleo, trabajo de riesgo (albañil), apoyo en negocios familiares</p>
	<p>R4. “desde mis 20 años, Tenia un negocio de venta de comida lo deje el negocio porque con mis pequeños ya no podía, cuando ingresaron a primero de secundaria los he dejado y luego estaba en pollereria y ahora tejidos”</p>	<p>4. Inserción al mercado formal a raíz de formación técnica</p>
	<p>R5. “Desde mis 18 años, me dediqué a vender tejidos y luego a mis 30 años entre a CEPROSI, era tímida, pero me formaron y ya tuve otros contactos con Canadá por mi aporte a los centros”</p>	<p>5. Feminización del empleo</p>
	<p>R6. “Yo empecé a trabajar desde mis 15 años, he trabajado de ayudante de albañil</p>	<p>6. Desempleo</p>

por falta de recursos, tampoco he terminado de estudiar, y ahora soy ama de casa”

7. Ingresos para continuar estudios

R7. “Comence a trabajar desde mis 18 años, después de salir del colegio, vi anuncios del periódico y encontré para óptica, ese fue mi primer trabajo, luego entre a limpieza en una clínica, luego fui ayudante en el negocio de mi tía”

R8. “Comence a trabajar desde mis 15 años, porque era la hermana mayor, primero estuve de niñera, luego fui asistente de un dentista cerca de mi zona, claro que no tenía experiencia, después me case y deje de trabajar”

R9. “Inicié a mis 18 años, entre para vender ropa por la comercio, luego repartí volantes, atendía un internet todo esto me servía para pagar mis estudios e ir a la universidad”

R10. “Fue a mis 17 años en colegio vendía chocolates porque mis padres no tenían dinero para comprarme algunos gustos que tenía, luego conseguí empleo en el aeropuerto en un restaurante para freír alimentos, empecé a estudiar psicología, tuve a mi hija y ya deje de trabajar”

¿Tuvo problemas para conseguir en el trabajo? (conducir pregunta: discriminación por ser mujer, falta de competencias, negativa de mi esposo), ¿cuál fue la causa?

R1. “no en realidad tuve suerte cuando trabajo, he tenido jefes hombres y mujeres, depende la personas, jefes varones en la imprenta nos daba refrigerios, le preguntaron porque lo hacia y el decía que nos entendía por que el trabajo cansador, en cambio las jefas mujeres parece que tienen envidia”

1. Sesgos de contratación

R2. “Lo que hoy en día te piden es el curriculum, y para mí no tener una profesión hizo que se hiciera difícil acceder a un trabajo con más sueldo”

R3. “Lo que te piden ahora es experiencia en una empresa, fabrica, tienes que pagar derecho de piso”

R4. “muy pocas veces reciben a mujeres, no porque no tenga capacidad, sino porque les genera pérdidas, nosotras podemos gestar, ellos tienen que darnos los beneficios, el factor tiempo que nos tienen que dar, es

perdida, entonces una de las razones por las que no nos solicitan en las empresas, es ese, les interesa el dinero”

R5. “Mas bien fue rápido encontrar trabajo por estudiar enfermería. Pero si me cambie de trabajo porque la paga no era muy alta”

R6. “Para iniciar un negocio, yo fui a sacar un préstamo del banco y puse una licorería, el trabajo es nocturno, genera ingresos lo malo es que es peligroso, cuando estoy durmiendo tocan el timbre y me costó habituarme, mi esposo me ayuda, nos turnamos”

R7. “Mi esposo no me deja trabajar por motivos de celos, no me deja seguir estudiando, quiero estudiar en un instituto y no me deja”

R8. “No hay problema en encontrar trabajo, al menos para la mujer porque puede trabajar de lo que sea, el problema esta en un trabajo te de mas dinero, los sueldos ahora son de 1000 bs mensuales y con eso debes subsistir”

R9. “No, porque siempre veía anuncios en el periódico o en la calle”

R10. “No es difícil pero en el camino si encuentras a jefes abusivos que te obligan a hacer otras actividades fuera del trabajo que tienes y ese tiempo extra no te lo pagan, tampoco es algo que se había acordado”

Anexo N°5

MATRIZ DE ANÁLISIS DE TENDENCIAS GRUPO FOCAL

Preguntas	Respuestas	Cita de la entrevista
¿Cómo combinan su trabajo laboral con las actividades del hogar y de cuidado?, ¿Cuáles son sus problemas?	<p>R1. “Las mujeres siempre trabajamos doble, otras mujeres tienen la facilidad, tienen sus esposos, pero aquellas mujeres no es su suerte tenemos que trabajar así, la mujer puede trabajar, pero necesita de alguien para apoyo”</p> <p>R2. “Yo siempre tengo mi tiempo bien repartido, tengo horarios de ver los problemas de mi casa, cuando mi esposo falleció todas las cargas cayeron sobre mí, pero tuve que organizarme, las mujeres debemos hacer así darnos nuestro espacio como mujeres, porque hay otras que solo se dedican al trabajo del hogar. Cuando los hijos son niños todos son ellos, cuando ellos crecen hacen su vida, salen con sus hijos, no nos toman en cuenta”</p> <p>R3. “Tengo mi tiempo marcado. Muchas personas desvalorizan el trabajo del cuidado, los hombres te preguntan ¿que eres? Ah, solo eres ama de casa. Cuando significa ser cocineras, profesoras, invertimos tiempo”</p> <p>R4. “En mi caso, siempre hay algo que hacer, estamos en la calle y pensamos que tenemos que hacer en la casa, con mis hijos en cambio el hombre pocas veces se preocupa”</p> <p>R5. “Yo tengo a mi mamá mayorcita de 86 años, como soy enfermera el trabajo me exige y también debo solicitar ayuda a otra persona, en términos de tiempo solo tengo el día domingo para descansar y estar en pleno con mi mamá”</p> <p>R6. “Yo llevo el trabajo a mi casa, como estoy elaborando trajes, mi hijita mayor me ayuda cuando hay que cuidarles a mis pequeños o les controlo por whatsapp, mi esposo no puede</p>	<p>1. Doble y triple jornada laboral</p> <p>2. Cuidado es asignado a las mujeres</p> <p>3. Ausencia de corresponsabilidad (taras domésticas y del hogar”</p>

conectarse porque a el le exigen más tiempo”

“Me doy 2 horas para pollería, después a mi tienda. Para cocinar, en la noche dejo preparado verdura, todo picado en la mañana cocino y cuando tengo tiempito estoy tejiendo. Mi hijo pequeño que tiene 12 años tuvo dificultades el año pasado por la pandemia por las clases virtuales y mi hija es la que le ayudaba, buscaba tutoriales”
