

Evaluación de los cambios en la situación profesional de las educadoras de los Centros Infantiles de La Paz (Bolivia).

Evaluation of changes in the employment status of teachers at Children's Centers in La Paz (Bolivia).

Avaliação das mudanças no estatuto profissional dos educadores dos centros infantis em La Paz (Bolívia).

Dr. Javier Barquín Ruiz y Dra. María Jesús Fuentes Rebollo

Universidad de Málaga

Resumen

Este estudio analiza los cambios que se han producido en los últimos 2 años en la situación laboral de las educadoras de los Centros Infantiles Municipales (CIM) de La Paz (Bolivia). En 2013 se analizaron las condiciones laborales de las educadoras y en 2015 se volvió a valorar su situación, comparándola con la anterior. Las participantes en el estudio fueron 22 educadoras-responsables de 22 CIM. Se utilizó un cuestionario con preguntas semi-abiertas sobre las condiciones laborales de las educadoras. Los resultados mostraron que, después de 2 años, habían mejorado algunos temas, pero seguían existiendo importantes diferencias en el sueldo y en las condiciones laborales de las educadoras. Se proponen las siguientes medidas para mejorar la situación actual: a) reconocer y valorar el trabajo realizado por estas profesionales; b) mejorar el tipo de contrato de todas las educadoras para que posean seguro médico, cotización al fondo de pensiones, dos pagas extras al año, baja por maternidad, y todos los derechos como trabajadoras; c) contabilizar dentro de la jornada laboral no solo el tiempo de trabajo con los niños, sino también el dedicado a todas las tareas que realizan en el CIM; d) diseñar un plan de formación con la participación de las educadoras; e) aprovechar la experiencia de algunas educadoras que han demostrado buenas prácticas educativas para la formación por pares; y f) elaborar un plan de promoción profesional con criterios claros, públicos y consensuados.

Palabras clave: educadoras, situación laboral, centros infantiles

Evaluation of changes in the employment status of teachers at Children's centers in La Paz (Bolivia).

Abstract

This study examines different aspects of the children's services that the city council of La Paz (Bolivia) currently offers to socially, economically and culturally disadvantaged families. Specifically, the aims were to describe the family, academic, social and professional profile of care workers at these centers, to examine their employment conditions, and to put forward proposals for improving both their training and status at work. The sample comprised 83 female care workers employed across 18 children's centers in La Paz. Data were collected through individual semi-structured interviews. Results showed that most of these care workers were single mothers, and that 32% of them had some nursery training. Notable differences were observed in terms of salary and employment conditions, depending on the type of contract these women had. Based on the analysis of results the following proposals are put forward with the aim of improving the employment conditions of these care workers: a) formal recognition and appreciation of the work they do; b) switch them all to class A contracts so that they have health insurance, a pension scheme, two additional monthly payments a year, the right to maternity leave, and full employment rights; c) calculate their working hours according to the time spent on all tasks performed at the children's center, not merely their contact time with children; d) draw up a career development plan for these care workers that is based on clear, transparent and agreed criteria; e) design a training plan based on contributions from care workers themselves, in conjunction with the center management team and other experts in the field; and f) take advantage of the training and experience of those care workers who have demonstrated good practice so that peer-based training can be offered alongside courses run by external experts.

Keywords: children's care workers, academic profile, employment conditions, children's centers

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio pretende analizar la situación laboral de las educadoras de uno de los servicios educativos infantiles que presta el Municipio de La Paz (Bolivia) a las familias con menos recursos económicos y que se encuentran en riesgo de exclusión social. Para contextualizar el estudio se presentan, en primer lugar, algunos datos del país en relación con la educación infantil. Bolivia ha realizado un enorme esfuerzo durante la última década para conseguir cotas de desarrollo en temas de salud y educación infantil cercanas a las de sus países vecinos, a pesar de partir de una situación de clara desventaja (Martínez y Fernández, 2009).

Los datos estadísticos de la última década muestran que Bolivia ocupa uno de los últimos lugares en la escolarización de la infancia. En este periodo el aumento de la población infantil no ha ido acompañado de las infraestructuras ni de los recursos educativos necesarios para atender a la población más necesitada. Por ello, las entidades públicas se enfrentan, actualmente, al reto de atender a grupos de población que viven en áreas no planificadas, donde la construcción de centros educativos se hace más dificultosa por la ausencia de planificación de espacios y edificios educativos públicos (Ullmann, Maldonado y Rico, 2014).

Respecto al trabajo de las mujeres en Bolivia, su porcentaje de participación en el mercado laboral es del 60%, siendo uno de los más altos de Latinoamérica. En los últimos años ha mejorado el acceso de la mujer al mundo del trabajo, se han potenciado las políticas de igualdad de oportunidades y se ha intentado compensar el rol de la mujer asociado al cuidado de la familia y (Soares, 2012). A pesar de ello y de que en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades se recogen los siguientes derechos laborales: igualdad de condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades de empleo, libre elección de ocupación, acceso a formación profesional y capacitación periódica, estabilidad laboral, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, igualdad de trato e igualdad en los criterios de evaluación, etc., lamentablemente, algunos de estos derechos todavía están lejos de ser una realidad (Marco, 2010).

Otro de los temas centrales en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades es el referido a la Seguridad Social de las trabajadoras. La reciente Ley de Pensiones, que entró en vigor en 2011, regula el derecho a la Seguridad Social en situación de desempleo, enfermedad, invalidez y vejez. En caso de maternidad prohíbe el despido y reconoce una licencia pagada y computable a efectos de la antigüedad. Sin embargo, el diagnóstico de dicho plan señala la existencia de importantes brechas en las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres, ya que las mujeres representan poco más de un tercio de los afiliados al sistema de pensiones y, además, la cuantía de sus pensiones equivalen al 85% o 71% de las pensiones masculinas, según la modalidad de cotización que posean (Montaño y Batthyany, 2012).

Los datos que aporta el Informe sobre el Panorama Social de América Latina, que presenta anualmente la División de Desarrollo Social y División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013), sobre pensiones y salud de los asalariados, señala que, en el caso de Bolivia, solo el 32% de los trabajadores tiene un sistema de pensiones, mientras que la media de la región alcanza el 57%. En cuanto a protección de la salud, en Bolivia tampoco se supera la media, pues solo el 51% de las mujeres tiene seguro médico, frente al 70% en América Latina.

Los informes internacionales de los últimos años constatan el progreso sustancial que ha realizado Bolivia en los temas educativos, logrando mejorar sustancialmente la escolarización, aunque los resultados no sean homogéneos en los distintos niveles de enseñanza. La comparación de la situación de los educadores en los países de Mercosur muestra las semejanzas entre los cinco países respecto a la formación y modelo de carrera docente de los educadores. Así mismo, señala que el bajo salario de los educadores es un mal endémico en toda Latinoamérica (Ministerio de Educación de Brasil, 2013).

El informe de la UNESCO (2013) sobre educación señala las luces y sombras de la educación infantil en los países de América Latina y el Caribe incidiendo en la necesidad de extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos (Oficina Regional de Educación para América

Latina y el Caribe, 2013). Aunque la mayoría de los niños entre 6 y 13 años están escolarizados, no se poseen datos exactos sobre la escolarización en el nivel infantil. Se calcula que casi el 40% de los niños y niñas de esta etapa no están escolarizados (Montaño y Calderón, 2010). El informe de UNICEF de 2011 señala que los grupos infantiles con menor índice de escolarización son *“los varones, los residentes del área rural, los indígenas, los pobres y los hijos de padres con menor educación”* (UNICEF, 2011, p. 9).

Los Centros Infantiles Municipales (CIM) de la ciudad de LA Paz (Bolivia) son un servicio que brinda el Municipio a las familias con niños y niñas que reúnen las siguientes características: a) tener hijos e hijas de edades comprendidas entre 6 meses y 6 años; b) estar en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social; y c) tener bajos recursos económicos.

En el año 2013 la red de los CIM en La Paz estaba formada por 64 CIM en la ciudad de La Paz, de los cuales el 18% dependían totalmente de la Municipalidad, mientras que el resto compartían titularidad con Aldeas Infantiles SOS, Fundación La Paz la Iglesia y otras instituciones. En total, los CIM atienden a cerca de 3.000 niños y niñas, que suponen el 3% de la población infantil (Salazar, Sostres, Wanderley y Farach, 2012). El propósito de los CIM consiste en promover el desarrollo integral de los niños y niñas de la etapa infantil, desde la perspectiva de la defensa de los derechos y valores humanos, procurando la inserción de las familias en riesgo de exclusión social debido a sus escasos ingresos económicos.

En 2013 se analizaron las condiciones laborales de las educadoras de los CIM y se elaboró un informe para los responsables de la Municipalidad, quienes incorporaron algunas mejoras en la situación laboral de las trabajadoras propuestas en dicho informe. En 2015 se volvió a valorar su situación, comparándola con la realizada en 2013. El presente estudio presenta la percepción de las educadoras-responsables de los CIM respecto a los cambios ocurridos en su situación laboral en los últimos 2 años.

2. OBJETIVOS

El principal objetivo del estudio es analizar los cambios ocurridos en los 2 últimos años en las condiciones laborales de las educadoras responsables de

los CIM (horario de trabajo, número de niños por aula, espacios educativos, responsabilidades, características del contrato laboral, etc.), como consecuencia de la implementación de las nuevas políticas de mejora de estos centros.

3. MÉTODO

3.1. Participantes

Las participantes en el estudio fueron 22 Administradoras o educadoras responsables de 22 CIM de La Paz. Los datos se recogieron con un cuestionario sobre las condiciones laborales actuales y su valoración sobre los cambios ocurridos en su situación laboral durante los últimos 2 años. La titularidad de estos CIM corresponde de forma exclusiva al Municipio de La Paz en 13 casos y es compartida con otras Instituciones privadas y ONG en los otros 9 centros. Según los datos proporcionados por los responsables municipales hay 64 CIM en la ciudad de La Paz, por lo que los 22 del estudio suponen el 34.4% del total de estos centros.

3.2 Procedimiento de recogida de datos

Este proyecto de investigación ha sido financiado por la Universidad de Málaga como Proyecto de Cooperación Universitaria para el Desarrollo (CI015/2014) y se ha realizado en colaboración con los responsables municipales de los CIM de La Paz. La primera parte de esta investigación se realizó en 2013, donde se analizó la situación laboral de las educadoras de los CIM y se emitió un informe dirigido a la Alcaldía donde, junto a los resultados, se presentaron diversas propuestas para mejorar la situación de las educadoras (Barquín y Fuentes, 2015). La segunda parte del estudio se realizó dos años después. Los investigadores se trasladaron a La Paz durante el mes de junio de 2015 para realizar nuevamente otra recogida de datos.

El procedimiento seguido en 2015 para recoger los datos del estudio consistió en convocar una reunión formativa para las educadoras responsables de los CIM. En dicha reunión se solicitó a las asistentes que participaran, de forma totalmente anónima y confidencial, en una investigación

sobre su trabajo en los CIM. Todas las educadoras aceptaron participar respondiendo a un cuestionario. Dicho cuestionario recogía la opinión de las educadoras sobre la evolución de su situación laboral durante los últimos 2 años. Posteriormente se analizaron los datos y se elaboró el informe para los organismos responsables del proyecto.

3.3. Instrumento de evaluación

Cuestionario para las educadoras responsables de los Centros Infantiles Municipales (Barquín y Fuentes, 2014). El instrumento de evaluación consistió en un cuestionario estructurado, con preguntas semi-abiertas, elaboradas por los investigadores para esta investigación. El tiempo de respuesta era aproximadamente de 15 minutos. Se realizó a las educadoras responsables de 22 CIM de la ciudad de La Paz, en junio de 2015. Los contenidos del cuestionario fueron los siguientes: a) datos personales (edad, estudios); b) condiciones laborales (tipo de contrato, características del tipo de contrato, horario, número de niños por aula, espacios educativos, criterios de evaluación del trabajo, etc.); y c) opinión sobre los cambios en la situación laboral ocurridos durante los últimos 2 años.

4. RESULTADOS

A continuación se presentan los principales resultados sobre la percepción de las educadoras responsables, tanto de su propia situación laboral, como de la de sus compañeras educadoras.

4.1. Edad, nivel de estudios y situación laboral de las educadoras responsables de los CIM

La edad de las educadoras responsables fue la siguiente: 6 tenían entre 21 y 30 años, 11 entre 31 y 40 años, y 5 entre 41 y 50. Respecto al nivel de estudios de las educadoras responsables, 7 eran Auxiliares de Parvulario con estudios de un año de duración aproximadamente, 8 habían realizado estudios de Parvulario de 3 años de duración, y 7 habían realizado estudios superiores de Psicología o Pedagogía en la Universidad. Las educadoras informaron de

que se estaban produciendo cambios en su perfil debido a que las nuevas profesionales contratadas eran jóvenes y poseían titulación universitaria, desapareciendo progresivamente las mujeres mayores con bajo nivel de estudios.

La antigüedad en el puesto de trabajo actual de las educadoras responsables fue el siguiente: 2 llevaban entre 1 y 2 años trabajando en el CIM, 6 entre 2 y 4 años y 4 más de 4 años. En cuanto al tiempo que tardaban en desplazarse desde su domicilio hasta el puesto de trabajo en el CIM, 12 tardaban menos de 30 minutos, 8 entre 31 y 60 minutos, y una invertía más de 61 minutos.

4.2. Percepción de los cambios en la situación laboral de las educadoras responsables de los CIM en los últimos 2 años

En la Tabla 1 se presentan las frecuencias de las valoraciones realizadas por las educadoras responsables de los CIM respecto a su situación laboral en los últimos 2 años. Se les preguntaba si dicha situación había mejorado, empeorado o permanecía igual. Como se observa, los temas planteados siguen igual para la mayoría de las educadoras, aunque algunas señalan que el tipo de contrato, el sueldo y el derecho a recibir atención médica han empeorado.

Tabla 1.

Frecuencias de las valoraciones realizadas por las educadoras responsables de los CIM sobre sus condiciones laborales

	PEOR	IGUAL	MEJOR
Tipo de contrato	11	12	
Sueldo	10	13	
Cotización para la pensión	2	14	6
Derecho a atención médica	9	14	
Derecho a baja por enfermedad cobrando el sueldo	3	16	4
Derecho a baja por maternidad cobrando el sueldo	2	14	5
Vacaciones anuales pagadas	No hay		
Pagas extras al año	No hay		
Distancia desde mi casa al CIM	4	12	6
Horario de trabajo	2	17	3

Todas las educadoras responsables (administradoras) de los CIM tienen contratos tipo A, caracterizados por disponer de seguro médico, cotización para la pensión y 2 pagas extras al año. A pesar de ello, 11 consideran que las condiciones de sus contratos han empeorado, mientras que 12 no perciben cambios en este tema. Hay que tener en cuenta que en cada CIM solo hay una administradora, el resto de las educadoras tienen contrato tipo B, que no tiene seguro médico, ni cotización para las pensiones, ni pagas extras.

También hay diferencias en la valoración que hacen del sueldo que perciben, 13 consideran que no ha variado, en cambio, 10 piensan que ha empeorado porque se ha encarecido la “canasta de la compra” sin que los sueldos hayan aumentado en proporción al encarecimiento de los productos básicos.

A continuación se presentan las informaciones de las preguntas semi-abiertas respecto a las opiniones y principales reivindicaciones de las educadoras respecto al sueldo y condiciones laborales propias y de sus compañeras. Así, las educadoras responsables:

- Consideran que el sueldo y las condiciones laborales de los contratos tipo B son muy precarios y que todas deberían tener un contrato tipo A, especialmente por el seguro médico. Argumentan que convivir con los niños les pone en situación de riesgo para contagiarse de diversas enfermedades frecuentes en la infancia.

- Desean que no haya diferencias en el tipo de contrato entre las trabajadoras que realizan las mismas funciones porque ello crea diferencias injustificadas, ya que no conocen los criterios por los que unas tienen contrato A y otras B.

- Proponen que haya criterios claros para acceder a un contrato tipo A. Por ejemplo, años de experiencia en los CIM, años de formación especializada, resultados positivos en la evaluación del trabajo con los niños, motivación para colaborar con las compañeras y las funciones que se desempeñan dentro del CIM.

- Reivindican la baja por maternidad pagada. Actualmente les reconocen 3 semanas de maternidad, pero sin sueldo (una semana antes del parto y 2 después del parto).

- Les gustaría que no les cambiaran de CIM una vez comenzado el curso, sin consultarles y sin dar su aceptación. Dicen que es muy duro porque tienen que empezar de nuevo con otros niños y compañeras.

- Solicitan que no haya retrasos en el cobro del sueldo en los CIM con convenio.

- Desean organizarse como trabajadoras y tener alguna reunión para hablar de su situación laboral. Actualmente solo coinciden en los cursos de capacitación y, en esos momentos, tienen prisa para volver a sus casas, ya que se realizan fuera del horario laboral.

Las educadoras responsables también expresaron su opinión sobre los cambios ocurridos en el funcionamiento de los CIM en los últimos 2 años. Como se muestra en la Tabla 2, las principales mejoras se habían producido en los materiales educativos y de psicomotricidad, el clima de trabajo y de cooperación en el CIM, las relaciones con las educadoras y la relación con las madres de los niños y niñas. En cambio, han empeorado las oportunidades de capacitación y la cantidad de trabajo diario.

Tabla 2.

Frecuencias de las valoraciones de educadoras responsables sobre los cambios ocurridos en el funcionamiento de los CIM en los últimos 2 años

	PEOR	IGUAL	MEJOR
Número de niños a mi cargo	4	11	7
Cantidad de trabajo diario	8	13	1
Edificio y espacio de trabajo (aulas, patio)	5	12	5
Materiales educativos y de psicomotricidad	2	10	10
Clima de trabajo y cooperación en el CIM	1	11	10
Relaciones con las educadoras del CIM	0	9	13
Relación con las madres de los niños y niñas	0	11	11
Relación con la supervisora-inspectora de servicio	0	15	7
Oportunidades de capacitación	11	11	0
Oportunidades de colaboración e intercambio de experiencias educativas con educadoras de otros CIM	4	14	4

Los resultados de las preguntas semi-abiertas mostraron que las educadoras responsables de los CIM siguen distintos criterios respecto a las relaciones con las familias de los niños, según sean de titularidad Municipal o tengan convenios con otras Instituciones. En la mayoría de los CIM

dependientes de la Alcaldía se sigue el criterio de que la educadora responsable o administradora es la única que mantiene relación con los padres y les transmite la información sobre la conducta del niño. En cambio, en los CIM con convenio es más frecuente que sean las educadoras (además de la administradora) las que mantienen la relación con los padres y les informan de la evolución y conducta de los niños. Estos contactos se producen diariamente a la hora de recoger a los niños a la salida del centro y en las reuniones periódicas que mantienen con los padres. Además, opinan que habría que potenciar el funcionamiento de las Asociaciones de Padres y Madres en todos los CIM con el objetivo de lograr una mayor participación e implicación de los padres en la educación de sus hijos e incrementar la colaboración entre padres y educadoras.

4.3. Percepción de las educadoras responsables sobre la evaluación de su trabajo en los CIM

Las educadoras responsables de los CIM informaron sobre distintos aspectos de la evaluación de su trabajo (Tablas 3 y 4). Como muestra la Tabla 3, hay escasa comunicación entre las educadoras a través de medios digitales y pocos incentivos para las educadoras con mejor desempeño laboral.

La Tabla 3.

Frecuencias de las informaciones de las trabajadoras de los CIM sobre la evaluación de su trabajo

	SI	NO
Se evalúa el trabajo de las educadoras	22	
Existen incentivos para las educadoras con mejor desempeño laboral	5	16
Existe un plan de promoción de las educadoras para tener un mejor contrato	12	9
Los criterios para pasar del contrato tipo B al A son claros y públicos	11	11
Están claras las diferentes funciones que tienen que realizar las trabajadoras con distinto tipo de contrato (A o B)	11	11
Hay comunicación entre las educadoras a través de medios digitales (internet, correo electrónico, redes sociales, etc.) para relacionarse e intercambiar experiencias educativas	3	19

En la Tabla 4 se observa que hay diferencias en la valoración que hacen educadoras responsables de los CIM sobre la evaluación de su trabajo, siendo los ítems peor puntuados (con una escala Likert del 1 al 5) los relativos a los incentivos que se da a las educadoras con mejor desempeño laboral, y el plan de promoción de las educadoras para obtener un mejor contrato.

Tabla 4.

Frecuencias de la valoración de las educadoras responsables de los CIM sobre la evaluación de su trabajo

	1	2	3	4	5
Opinión sobre cómo se evalúa el trabajo de las educadoras	1	5	5	6	5
Valoración de los incentivos que se da a las educadoras con mejor desempeño laboral	9	6	3	3	1
Valoración del plan de promoción de las educadoras para tener un mejor contrato	8	5	5	3	1
Valoración de los criterios para pasar del contrato tipo B al A	6	6	3	6	1
Grado de claridad de las funciones de las trabajadoras con distinto tipo de contrato (A o B)	4	9	5	3	1
Grado de interés de los cursos de capacitación para las educadoras	2	5	6	5	4

Por último, los ítems mejor puntuados (entre 4 y 5 puntos) fueron la evaluación del trabajo de las educadoras y el interés de los cursos de capacitación.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Al analizar los datos del perfil de las educadoras, en relación con los encontrados por otros estudios (Capdevila, Vendrell, Ciller y Bilbao, 2014), llama la atención la ausencia total de educadores varones en los CIM estudiados. Esto posiblemente responde a que los criterios de contratación de la Municipalidad prioriza a las mujeres aplicando la discriminación positiva. Respecto a la edad media de los profesionales de los CIM los autores mencionados encontraron que era de 37 años. En este estudio la moda también se sitúa entre los 31 y 40 años.

En cuanto al nivel de estudios de las educadoras, los datos de este estudio reflejan que el 21% había realizado estudios universitarios, el 32% Parvulario (3 años) y el 28% Auxiliar de Parvulario (en torno a 1 año). Si se comparan estos datos con los presentados por Salazar, et al. (2012) se

observa una clara tendencia en la mejora en la cualificación y nivel académico y de las educadoras de los CIM. Estos autores señalan que en 2012 el 11,7% de las educadoras tenía estudios universitarios, el 15,7% de Parvulario y el 18,9% de Auxiliar de Parvulario o técnico equivalente. Parece claro que se está priorizando la contratación de educadoras responsables con estudios específicos en la infancia, que posean, al menos, la titulación de Auxiliar de Parvulario.

Además, en nuestro estudio se encontró que 17 educadoras estaban matriculadas en distintos cursos de formación, poniendo de manifiesto la gran motivación del colectivo entrevistado para mejorar su nivel de cualificación. Así, se puede concluir sobre este tema que en el plazo de dos años se ha reducido ostensiblemente el personal con menor cualificación y se ha incrementado la cualificación de las educadoras, aunque se haya mantenido la precarización en el empleo.

Respecto a la situación laboral de las educadoras se puede concluir que es muy diferente en función del tipo de contrato (A o B) que posean. Las diferencias no solo tienen que ver con el sueldo, sino también con numerosos aspectos de las condiciones laborales. El contrato tipo B, aunque es legal implica una situación de precariedad laboral. Bolivia es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, por tanto, asume sus directrices generales de protección de los trabajadores (Wanderley, 2011), sin embargo el desarrollo legislativo de Bolivia está todavía pendiente en determinados temas, como en el caso de la seguridad social y la temporalidad de los contratos de los trabajadores.

La existencia de dos tipos de contrato (A y B) entre las educadoras de los CIM, pretende abaratar costos, a pesar de que las trabajadoras realizan, en algunos casos, el mismo tipo de trabajo. Las educadoras con contrato tipo B, a diferencia de las otras, carecen de seguro médico, paga extraordinaria y aportaciones al desempleo. Esto genera tensiones entre las trabajadoras, ya que reciben distintas prestaciones económicas y sociales, realizando el mismo trabajo. La precaria situación laboral de las personas con contrato tipo B provoca que el trabajo de educadora se entienda como algo transitorio hasta

que se encuentre otro con mejores condiciones laborales (Salazar et al., 2012).

En este sentido, el informe sobre la educación infantil en los países de Mercosur reconoce que los bajos salarios de los educadores son un mal endémico en toda Iberoamérica (Ministerio de Educación de Brasil, 2013). En Bolivia, el salario de las educadoras con contratos tipo B es muy bajo en relación al costo de la canasta básica. El salario medio en Bolivia es uno de los más bajos de América Latina, aunque recientemente se ha aprobado un decreto para incrementarlo, subiendo el salario mínimo legal un 22 % (Mena y Jiménez, 2013).

Como señalan las educadoras responsables de los CIM sobre la situación de sus compañeras con contrato tipo B, la precaria situación laboral no solo conlleva un bajo salario, sino también la ausencia de seguro médico y de cotización para las pensiones. En esta línea, el Informe sobre el Panorama Social de América Latina sobre pensiones y salud de los asalariados señala que solo el 32% de los trabajadores de Bolivia, cotiza para las pensiones, mientras que la media de la región alcanza el 57%. En cuanto a protección de la salud, Bolivia tampoco supera la media, pues solo el 51% de las mujeres tiene seguro médico, frente al 70% en América Latina, lo cual pone de manifiesto que las condiciones laborales de las educadoras de los CIM no son exclusivas de este colectivo de trabajadoras, sino que afectan a un sector mucho más amplio de los trabajadores del país (División de Desarrollo Social y División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013).

Por último, todas las educadoras han mostrado una gran motivación para realizar cursos de capacitación, a pesar de su amplia jornada laboral de 8 horas de atención a los niños.

6. PROPUESTAS DE MEJORA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS EDUCADORAS RESPONSABLES DE LOS CIM

A continuación se realizan una serie de propuestas encaminadas a optimizar las condiciones de trabajo de las educadoras de los CIM. Los resultados de este estudio muestran que es necesario dignificar el estatus de

trabajo de las educadoras, lo cual se podría llevar a cabo a través de diferentes medidas, como por ejemplo, las siguientes:

a) Reconocer y valorar el trabajo realizado por estas profesionales, con acciones como atender a sus reivindicaciones laborales, escuchar sus opiniones respecto a la organización de los CIM, etc.

b) Pasar a todas las educadoras a un contrato de tipo A para que posean seguro médico, cotización al fondo de pensiones, dos pagas extras al año, baja por maternidad con el mismo sueldo, etc.

c) Elaborar un plan de promoción de las educadoras con criterios claros y públicos. Una vez que todas tengan contrato tipo A (mínimo considerado para la dignificación del trabajo que realizan) consensuar los criterios de promoción laboral. En este sentido proponen los siguientes: las diferentes funciones que realizan, el nivel de capacitación, la motivación para mejorar y para colaborar con las compañeras del CIM, la experiencia en los CIM y la evaluación del trabajo con los niños.

d) Definir y establecer las distintas funciones y tareas de cada puesto de trabajo (administradora, educadora, etc.) Especificar claramente dichas funciones con el objeto de que las personas que realizan el mismo trabajo reciban la misma remuneración.

e) Trasladar a las educadoras que viven lejos del trabajo al CIM más próximo a su domicilio para evitar los prolongados desplazamientos.

f) Ampliar el espacio y mejorar las infraestructuras de algunos CIM, especialmente de las aulas y los patios de juego de los niños.

g) Contabilizar dentro de la jornada laboral no solo el tiempo de trabajo con los niños y niñas (8 horas diarias), sino también el tiempo dedicado a todas las tareas que realizan, entre las que se encuentran: la evaluación de todos los niños y niñas con la escala de desarrollo Nelson Ortiz, la supervisión del cumplimiento de los hábitos diarios de higiene, sueño y alimentación de los niños, la organización del comedor, las reuniones de coordinación con la administradora y con las educadoras del centro, la preparación de clases y actividades diarias, la elaboración de materiales reciclables, la atención a

padres y madres, la limpieza y organización del aula, la realización de cursos de formación, etc.

Por último, las educadoras proponen la elaboración de un plan de formación que se realice dentro del horario laboral, evaluando el nivel de aprovechamiento, ya que algunas educadoras no disponen de tiempo para realizar la capacitación en otro horario, debido a sus obligaciones familiares. El diseño del plan de formación debería realizarse con la participación de las educadoras, el equipo técnico y otros expertos educativos.

Entre las limitaciones que presenta este estudio se encuentra el número de educadoras responsables de los CIM que respondieron al cuestionario. En este sentido, sería deseable ampliar el número de participantes con el fin de poder recoger más ampliamente las opiniones de las educadoras responsables y hacer un análisis más completo de su situación laboral.

7. REFERENCIAS

Barquín, J. y Fuentes, M. J. (2014). *Entrevista para las educadoras de los Centros Infantiles Municipales*. Documento sin publicar. Málaga: Universidad de Málaga.

Barquín, J. y Fuentes, M. J. (2015). Propuestas para Mejorar la Situación Profesional de las Educadoras de los Centros Infantiles de La Paz (Bolivia). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 111-133.

Capdevila, R., Vendrell, R., Ciller, L. y Bilbao, G. (2014). La evaluación de la equidad de género en Educación Infantil: estudio paralelo en el Departamento de La Paz (Bolivia) y en la Comunidad Autónoma de Cataluña (España). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1), 63- 77.

División de Desarrollo Social y División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013). *Informe sobre el Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: ONU.

Marco, F. (2010). Presencia femenina y ausencia estatal: el cuidado de la primera infancia en el Ecuador y el Estado Plurinacional de Bolivia. En S. Montañó y C. Calderón (Eds.), *El cuidado en Acción. Entre el derecho y el trabajo*. Santiago de Chile: ONU.

Martínez, R. y Fernández, A. (2009). *El costo del hambre: impactos social y económico de la desnutrición infantil en el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú*. Santiago de Chile: CEPAL.

Mena, G. y Jiménez, W. (2013). Trazando líneas: estimación de la canasta básica de alimentos y líneas de pobreza en Bolivia para el periodo 1999-2012. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 20, 111-148.

Ministerio de Educación de Brasil (2013). *La educación infantil en los países de Mercosur. Un análisis comparativo de la legislación*. Brasilia: Ministerio Educación de Brasil.

Montaño, S. y Batthyany, K. (Eds.) (2012). *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Santiago de Chile: ONU.

Montaño, S. y Calderón, C. (Eds.) (2010). *El cuidado en Acción. Entre el derecho y el trabajo*. Santiago de Chile: ONU.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC) (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago de Chile: UNESCO.

Salazar, C., Sostres, F., Wanderley, F. y Farach, I. (2012). *Cuaderno del cuidado. Integrando los derechos de las Mujeres y de la Infancia*. La Paz: CIDES-UMSA.

Soares, A. (2012). *Género, infancia y ética del cuidado*. La Paz: CIDES-UMSA.

Ullmann, H., Maldonado, C. y Rico, M. N. (2014). *La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1999-2012. Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado*. Santiago de Chile: CEPAL.

UNICEF (2011). *Todos los niños y niñas en la escuela para el 2015*. La Paz: Bolivia.

Wanderley, F. (2011). *El cuidado como derecho social: situación y desafíos del bienestar social en Bolivia*. Santiago de Chile: OIT.