

## Propuestas para Mejorar la Situación Profesional de las Educadoras de los Centros Infantiles de La Paz (Bolivia)

### Proposals for Improving the Employment Status of Care Workers at Children's Schools in La Paz (Bolivia)

Javier Barquín Ruiz\* y María Jesús Fuentes Rebollo

Universidad de Málaga

El presente estudio analiza la situación del servicio educativo infantil, que ofrece el Municipio de La Paz, a las familias más desfavorecidas social, económica y culturalmente. Los principales objetivos son: obtener un perfil familiar, académico y socio profesional de las educadoras, analizar sus condiciones laborales y elaborar propuestas para mejorar tanto su formación como su situación laboral. La muestra del estudio está formada por 83 educadoras que trabajan en 18 Centros. Los datos se recogieron mediante entrevistas personales semiestructuradas. Los resultados muestran importantes diferencias en el sueldo y las condiciones laborales de las educadoras en función del tipo de contrato que tienen. A partir del análisis de los resultados se elaboraron las siguientes propuestas para mejorar la situación de las educadoras: a) reconocer y valorar el trabajo realizado por estas profesionales, b) pasar a todas las educadoras al tipo de contrato A, 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 tiempo dedicado a todas las tareas que realizan en el CIM, d) elaborar un plan de promoción de las educadoras con criterios claros, públicos y consensuados, e) aprovechar la formación y experiencia de las educadoras que hayan demostrado buenas prácticas educativas para añadir, a la formación impartida por expertos, la de sus pares.

**Palabras clave:** Educadoras, Perfil académico, Situación laboral, Centros infantiles.

This study examines 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 centres, 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 centres. Data were collected through individual semi-structured interviews. Results showed notable differences 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 centre, 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) 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 centres.

---

\*Contacto: [barquin@uma.es](mailto:barquin@uma.es)

## **1. Introducción**

Este estudio pretende analizar la situación 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 situación de la infancia y 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 ha aumentado la población, pero este crecimiento no ha ido acompañado de las infraestructuras ni de los recursos necesarios para atender a las áreas rurales. Además, la presión migratoria ha provocado un alto y desorganizado crecimiento urbanístico en las grandes urbes, que no ha tenido en cuenta la creación de equipamientos públicos y servicios escolares, sanitarios, etc. 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 aulas o centros educativos se hace más dificultosa por la ausencia de planificación de espacios y edificios públicos (Ullmann, Maldonado y Rico, 2014). En Bolivia la tasa de natalidad, en general, ha caído en las últimas décadas, pasando de 4,9 en los años 90, a 3,1 de la actualidad, pero este descenso global ha sido muy desigual, dependiendo del nivel de ingresos de las familias (Wanderley, 2009). En los hogares más pobres, el descenso ha sido del 10%, mientras que la disminución ha llegado al 32% en las otras capas de la población. Lo mismo ocurre cuando se analiza el grado de educación de las madres, ya que el nivel educativo desciende menos en las mujeres más empobrecidas y además, se observa una relación inversa entre el acceso al trabajo de las mujeres y el número de hijos (Ministerio de Educación de Brasil, 2013).

Respecto al trabajo infantil, en Bolivia se aprobó en 2014 una controvertida norma que permite la incorporación de los niños al mercado de trabajo a partir de los 10 años en determinadas situaciones. Esta nueva ley establece los 14 años como la edad mínima para trabajar, en sintonía con la OIT, pero hace dos excepciones, por un lado, permite el trabajo por cuenta ajena a partir de los 12 años, y por otro, el trabajo por cuenta propia a partir de los 10 años. Actualmente se estima que unos 850.000 niños entre 7 y 15 años se encuentran trabajando (Oficialía Mayor de Desarrollo Humano, 2014).

En el caso de las mujeres el porcentaje de participación en el mercado laboral es de los más altos de Latinoamérica con cerca de un 60% de mujeres trabajadoras. Como señala Soares (2012), en los últimos años el Estado ha hecho reformas para potenciar las políticas de igualdad de oportunidades, en las cuales se intenta compensar el rol de la mujer asociado al cuidado de la familia, mejorando su acceso al mundo del trabajo. Así, se observa que los términos de “equidad” y “género” están cada vez más presentes en las agendas y discursos de los representantes políticos.

A pesar de ello y de que el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades recoge 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, 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 del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades identifica como un problema 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, sus pensiones equivalen al 85% o 71% de las pensiones masculinas, según la modalidad de cotización que posean (Montaño y Batthyany, 2012).

También los datos del Informe sobre el Panorama Social de América Latina, que es preparado anualmente por la División de Desarrollo Social y la División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013), en los datos que aporta 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 diferentes ámbitos, especialmente en los temas educativos, logrando mejorar sustancialmente la escolarización, aunque los resultados no sean homogéneos en los distintos niveles educativos. 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, lo cual ha llevado a que países como Brasil hayan destinado aportaciones extraordinarias para dar un salto cualitativo en el ámbito de la educación infantil, tanto en la organización y estructura como en los salarios de los educadores (Ministerio de Educación de Brasil, 2013).

Los informes de la UNESCO aportan índices que muestran la evolución de la educación en Bolivia, por ejemplo, señala que en 2010 la población presentaba una media de 9,2 años de escolarización, pero en 2013 los años de escolarización ya habían ascendido a 13,5. Por otro lado, entre 1992 y 2001 el acceso a la escuela mejoró en todos los niveles educativos, lo cual se reflejó en un incremento de la cobertura bruta total de escolarización en los niveles inicial, primario y secundario, pasando de 75,5% a 88,4% en ese período (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013).

Este proceso de escolarización se ha mantenido hasta la actualidad, logrando las cotas más altas en los espacios urbanos, aunque se mantienen las dificultades en determinadas zonas rurales de más difícil acceso, donde las familias forman una “unidad económica” y todos sus componentes procuran el sustento de todos (UNICEF, 2008).

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. El capítulo 4 se señala que (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013):

*Durante la década pasada, se hicieron progresos importantes en el mejoramiento de las condiciones iniciales de la infancia temprana, pero sus avances en educación preescolar*

*fueron limitados... Existe una gran inequidad en la educación preescolar que desfavorece a la población que más se beneficiaría de participar en la educación preescolar, es decir, los niños de familias con menores ingresos, aquellos que viven en zonas rurales y que son indígenas. (p. 29)*

En Bolivia, el Informe de la Oficialía Mayor de Planificación para el Desarrollo. Dirección de Investigación e Información Municipal (2012) reconoce la precaria situación de las infraestructuras de algunos Centros Educativos. Aunque los datos de dicho informe se refieren a diversos niveles educativos y no figuran suficientemente desagregados, el Primer Censo de Establecimientos Educativos Públicos y de Convenio da cuenta de la enorme heterogeneidad que existe entre los centros educativos, no sólo en cuanto a la infraestructura y mobiliario de las unidades educativas, sino también respecto al grado de hacinamiento de los niños en las aulas de nivel inicial, dependiendo de la zona geográfica en la que se encuentran los distintos centros. Además, el 30% de la población estudiantil de nivel inicial se concentra en cuatro distritos de la zona centro, lo que significa que los niños y niñas de zonas periféricas o no acceden a la educación inicial o los padres deben sufragar costos de transporte.

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, 2011:9).

El Sistema Educativo de Bolivia responde al modelo diseñado por Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia (2010) en la Ley de Educación Avelino Siñani-Elizardo Pérez (LASEP). Según esta ley, la etapa de educación inicial, denominada Educación Inicial en Familia Comunitaria, abarca el grupo de edad 0-5 años y constituye la base fundamental para la formación integral de los niños y niñas. En ella se reconoce a la familia y a la comunidad como el primer espacio de socialización y aprendizaje. Comprende dos etapas:

- a) La Educación en Familia (0-3 años) es una etapa no escolarizada, de responsabilidad compartida entre la familia, la comunidad y el Estado. Está orientada a recuperar, fortalecer y promover la identidad cultural del entorno de los niños y niñas, el apoyo a la familia en la prevención y promoción de la salud y la buena nutrición, para lograr un sano desarrollo psicomotriz, socio-afectivo, espiritual y cognitivo.
- b) La Educación en Familia Comunitaria (4-5 años) es una etapa escolarizada. El objetivo es desarrollar las capacidades y habilidades cognitivas, lingüísticas, psicomotrices, socio-afectivos, espirituales y artísticas que favorezcan las actitudes de autonomía, cooperación y toma de decisiones en el proceso de construcción del pensamiento de los niños y niñas, con el fin de prepararles para afrontar los procesos de aprendizaje sistemáticos del siguiente nivel educativo (LASEP, 2010, Art. 12, párrafos 1 y 2).

Teniendo en cuenta este contexto legal y social, el presente estudio pretende analizar la situación del servicio educativo infantil, que presta el Municipio de La Paz, a las familias más desfavorecidas desde el punto de vista social, económico y cultural. Este servicio educativo y asistencial, denominado Centro Infantil Municipal (CIM), puede tener titularidad exclusivamente municipal, o compartida con entidades privadas, civiles o religiosas, mediante convenio.

Los Centros Infantiles Municipales 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 2012 la red de los CIM en La Paz estaba formada por 67 centros, de los cuales el 18% dependían totalmente de la Municipalidad, mientras que el resto compartían titularidad con Aldeas Infantiles SOS (43%), Fundación La Paz (13%), la Iglesia (8%) y otras instituciones (15%). En total, los CIM atendían a cerca del 3% de la población infantil (Salazar, Sostres, Wanderley y Farach, 2012).

En la actualidad existen 64 CIM que atienden aproximadamente a 3.000 niños y niñas. Los CIM cuentan con un equipo multidisciplinario, constituido por pedagogo, psicólogo, trabajador social, médico, nutricionista y fisioterapeuta para coordinar las actividades y tareas de todos los CIM. En cada CIM se tienen reuniones periódicas con las familias de los niños y niñas para abordar los principales temas del desarrollo infantil (Oficialía Mayor de Desarrollo Humano, 2014).

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. Los objetivos concretos de los CIM consisten en lograr el bienestar físico y social de la infancia potenciando: a) el desarrollo cognitivo (adquisición del lenguaje, dominio espacial, conocimiento del entorno, habilidades de lectoescritura, etc.), el desarrollo socioemocional (conocimiento de sí mismo, expresión de las propias ideas y sentimientos, relación con los compañeros, educadoras y familia, etc.) y c) el desarrollo físico (peso, talla, salud física, alimentación, etc.)

## **2. Objetivos**

Los principales objetivos del estudio son: a) obtener un perfil familiar, académico y socio profesional de las educadoras (estado civil, número de hijos, nivel de estudios, especialización, etc.); b) analizar las condiciones laborales de las educadoras (tipo de contrato, horas de dedicación, número de niños/aula, espacios educativos, responsabilidades, perspectivas de futuro relacionadas con el trabajo, etc.) y c) elaborar propuestas para mejorar tanto la formación de las educadoras como su situación profesional, para que puedan responder adecuadamente a las necesidades evolutivas de los niños y niñas de edad infantil.

## **3. Metodología y trabajo de campo**

### ***3.1. Muestra***

La muestra del estudio está formada por 83 educadoras que trabajan en 18 Centros Infantiles Municipales (CIM) de la ciudad de La Paz (Bolivia). La titularidad de los CIM es exclusiva del Municipio de La Paz en 6 casos y está compartida con otras Instituciones privadas en 12 casos, en su mayoría religiosas. Según los datos proporcionados por los responsables políticos de los CIM, hay 339 educadoras en el total de los Centros Infantiles con alguna responsabilidad de la Municipalidad, por lo que las 83 del estudio suponen el 24,4% del total de educadoras.

Por otro lado, los 18 CIM del estudio suponen el 28% de los 64 que existen en la ciudad de La Paz. El procedimiento seguido para formar la muestra de los CIM participantes consistió en solicitar a los responsables municipales un listado de todos los CIM existentes en la ciudad de La Paz, donde figuraran las características de titularidad (exclusiva del Municipio o compartida con otras Instituciones), ubicación (centro o periferia), año de creación, número de niños atendidos en cada CIM y número de educadoras en cada Centro. En base a estos criterios, los investigadores junto con los responsables municipales, establecieron qué CIM participarían en la investigación con el objetivo de obtener una muestra lo más heterogénea posible, que garantizara la presencia de los distintos tipos de Centros. En el Anexo 1 figura las características de los CIM participantes.

### ***3.2. Procedimiento de recogida de datos***

Este proyecto de investigación ha sido financiado por la Universidad de Málaga (UMA) como Proyecto de Cooperación Universitaria para el Desarrollo y se ha realizado en colaboración con los responsables del Centro de Capacitación de las Educadoras de los CIM de La Paz (Bolivia). El procedimiento seguido para realizar el estudio consistió, en primer lugar, en acordar los contenidos centrales de la investigación con los responsables de la formación de las educadoras de La Paz; en segundo lugar, los investigadores responsables del proyecto de la Universidad de Málaga elaboraron la entrevista para recoger los datos de las educadoras y se trasladaron a La Paz durante el mes de marzo de 2014 para realizar directamente la recogida de datos. De regreso a Málaga, se analizaron los datos y se elaboró el informe para ambos organismos responsables del proyecto.

### ***3.3. Instrumento de evaluación***

Entrevista a las educadoras de los Centros Infantiles Municipales (Barquín y Fuentes, 2014). El instrumento de evaluación consistió en una entrevista estructurada semi-abierta, elaborada por los investigadores para esta investigación. El tiempo de respuesta era aproximadamente de 30 minutos. Se realizó a las educadoras de 18 CIM de la ciudad de La Paz, en marzo de 2014. Los contenidos de la entrevista fueron los siguientes: a) datos de la situación familiar de la educadora (estado civil, número de hijos menores, atención a personas dependientes, etc.); b) nivel de estudios; c) condiciones laborales (horario, tipo de contrato, número de niños/aula, espacios educativos, etc.); d) práctica docente (objetivos, métodos, organización y secuencia de las actividades, materiales educativos, atención a niños con necesidades educativas especiales, evaluación, etc.); e) relaciones con las familias de los niños y niñas (reuniones, frecuencia, temas a tratar, etc.) y f) orientaciones del equipo técnico municipal a todos los CIM (elaboración de programaciones docentes, apoyo a los niños con discapacidad, etc.).

Una vez consensuados los contenidos de la entrevista con los responsables de los CIM, los investigadores elaboraron una entrevista piloto con preguntas abiertas y cerradas. Dicha entrevista se pasó a 5 educadoras para comprobar la comprensión y adecuación de las preguntas. En este proceso algunas preguntas se eliminaron y otras fueron reformuladas, hasta llegar a la versión definitiva.

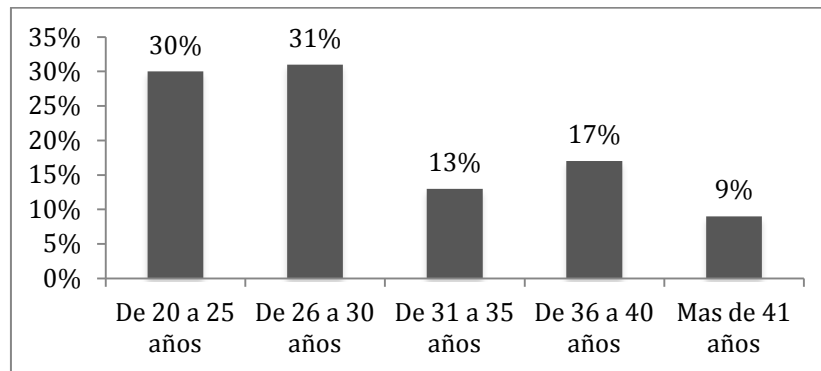
Así mismo, se solicitaron una serie de datos a la Municipalidad sobre las condiciones laborales y de formación de las educadoras de los CIM de La Paz. Estos datos fueron contrastados con las opiniones de las educadoras. Tanto la entrevista completa como la información solicitada a los responsables municipales sobre las condiciones laborales de las educadoras figuran en el Anexo 2.

## 4. Resultados

A continuación se presentan los principales resultados sobre la situación de las educadoras (edad, nivel de estudios, situación familiar, social, laboral, capacitación, tareas educativas, etc.) y sobre las relaciones de las educadoras con las familias de los niños y niñas del estudio.

### 4.1. Edad de las educadoras

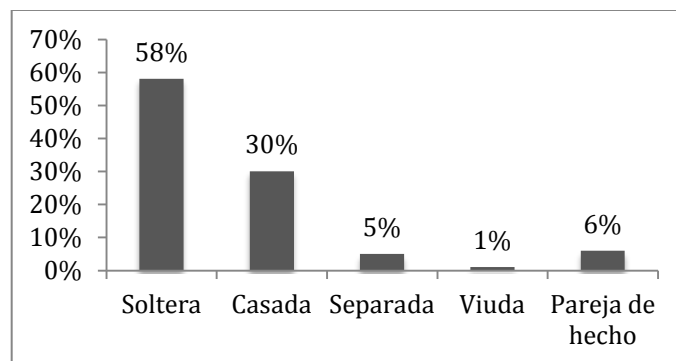
La edad media de las educadoras es de 30,2 años (DS = 7,2), la edad mínima es 20 años y la máxima 50. En la Gráfica 1 aparece la distribución de la edad por cohortes de cinco años, hasta el grupo mayor de 40 años. El 61% de las educadoras tiene menos de 30 años y el 39% más de 31 años. Las educadoras informan que se están produciendo cambios en el perfil de las educadoras de los CIM debido a que las nuevas profesionales contratadas son jóvenes y poseen titulación universitaria, desapareciendo progresivamente las mujeres mayores con bajo nivel de estudio



Gráfica 1. Porcentajes de la edad de las educadoras  
Fuente: Elaboración propia.

### 4.2. Situación familiar de las educadoras

Respecto al estado civil de las educadoras, el 58% están solteras, el 30% casadas, el 6% tienen pareja de hecho, el 5% están separadas y una persona es viuda (Gráfica 2).



Gráfica 2. Porcentajes del estado civil de las educadoras  
Fuente: Elaboración propia.

El 54% de las educadoras tiene hijos. El número de hijos oscila entre 1 y 4. Respecto a la edad de los hijos, 28 (62%) tiene hijos menores de 6 años y 17 (38%) mayores de 7 años.

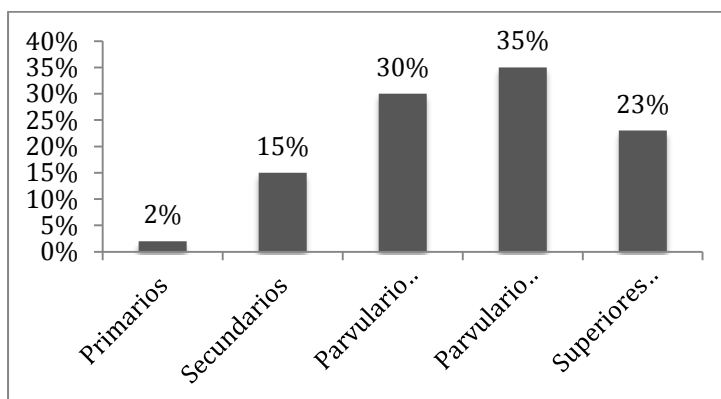
Es frecuente que las 17 educadoras que tienen hijos menores de 6 años, les lleven con ellas al CIM para que tengan su mismo horario. En cambio, las que tienen hijos mayores de esta edad necesitan la ayuda de los padres, abuelos, suegros o hijos mayores para llevarles y recogerles del colegio, así como para atenderles desde que los niños salen del colegio hasta que finaliza su jornada laboral.

En los hogares de las educadoras conviven una media de 4,8 personas (DS = 2), siendo el mínimo de miembros familiares 2 y el máximo 11.

Hay 16 educadoras (19%) que tienen hijos o personas mayores a su cargo (padres, suegros o abuelos) con algún grado de dependencia. Este grupo de educadoras es el que presenta mayores dificultades para asistir a los cursos de formación programados fuera del horario laboral, por su responsabilidad en el cuidado de sus familiares.

#### **4.3. Nivel de estudios de las educadoras**

Respecto al nivel de estudios de las educadoras se observa una importante heterogeneidad en su nivel de capacitación. Como se observa en la Gráfica 3, el 21% ha realizado estudios superiores en la Universidad, el 32% ha realizado estudios de Parvulario de 3 años de duración, el 28% son Auxiliares de Parvulario con estudios de aproximadamente un año de duración, el 17% posee estudios secundarios y el 2% tiene estudios primarios. Las educadoras que poseen estudios universitarios han realizado principalmente licenciaturas de CC.EE, Psicología, y Enfermería.



Gráfica 3. Porcentajes de los niveles de estudios de las educadoras

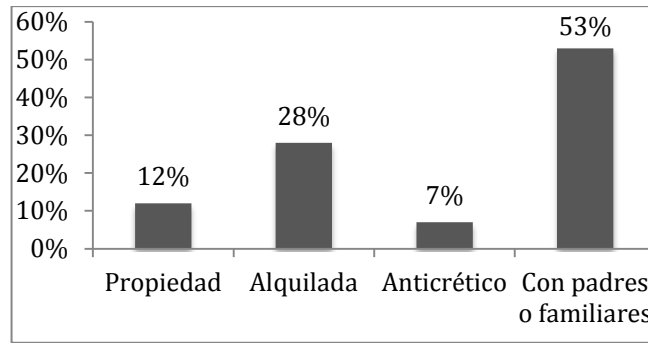
Fuente: Elaboración propia.

Algunas educadoras (17) están realizando estudios actualmente (9 en la universidad, 4 estudian parvulario y otras 4 están realizando diferentes tipos de cursos).

#### **4.4. Situación social de las educadoras**

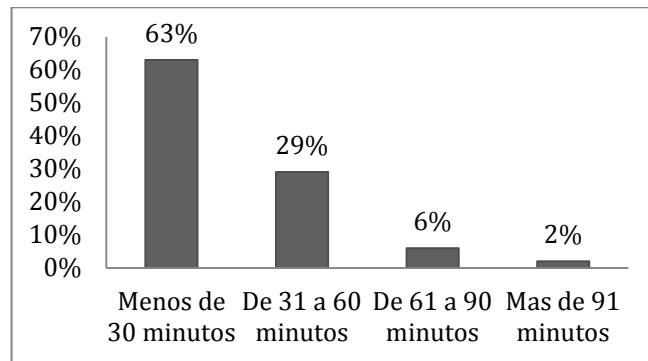
En cuanto a la vivienda, el 12% de las educadoras posee vivienda en propiedad, el 28% vive en casas alquiladas, el 7% en régimen anticrético y el 53% vive en casa de sus padres, suegros o abuelos (Gráfica 4). El hecho de que la mayoría de las educadoras viva con sus padres, suegros o abuelos puede indicar el bajo nivel económico de este colectivo, aunque también puede deberse a su juventud, ya que el 30% de ellas tiene menos de 25 años.





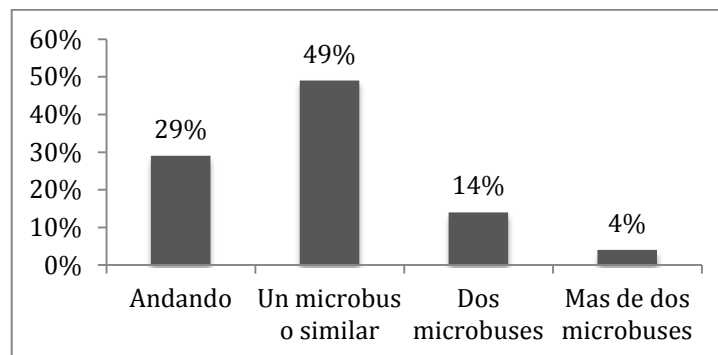
Gráfica 4. Porcentajes de los tipos de vivienda de las educadoras  
Fuente: Elaboración propia.

Las educadoras tardan entre 5 minutos y 2 horas en desplazarse desde su domicilio hasta el puesto de trabajo en el CIM, siendo la media de tiempo que dedican al desplazamiento de 40 minutos (Gráfica 5). El 63% tarda menos de treinta minutos en llegar al trabajo, el 29% tarda entre media y una hora y el 8% más de una hora.



Gráfica 5. Porcentajes del tiempo que invierten las educadoras en desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo en el CIM  
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las educadoras (49%) tiene que utilizar un microbús para desplazarse a su puesto de trabajo y el 29% llega caminando al CIM, mientras que el 22% tiene que utilizar dos o más medios de transporte (Gráfica 6).



Gráfica 6. Porcentajes de los tipos de desplazamiento que utilizan las educadoras para ir desde su domicilio a su puesto de trabajo en el CIM  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4.5. Situación laboral de las educadoras

Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo actual, las educadoras llevan una media de 3,3 años de trabajo en el mismo CIM, siendo el mínimo de 1 año (o sea han comenzado a trabajar este curso) y el máximo de 25 años. Sin embargo, si se contabiliza el tiempo total de trabajo con la infancia, las educadoras tienen una media de 5,8 años dedicados al cuidado y educación de la infancia, siendo el mínimo 1 año y el máximo 28.

Hay importantes diferencias en el sueldo y las condiciones laborales de las educadoras en función del tipo de contrato que posean (A o B). El 23% de las educadoras tiene un contrato tipo A, que se caracteriza por disponer de seguro médico, cotización para la pensión y 2 pagas extras al año. El resto de educadoras (77%) posee un contrato tipo B, sin seguro médico, sin cotización para las pensiones, ni pagas extras. Sin embargo, en algunos casos las educadoras que trabajan en los CIM con convenio, aunque tengan este tipo de contrato, reciben complementos de sueldo por parte de la institución del convenio, tienen seguro médico y cotizan para las pensiones.

A continuación se presentan las opiniones y las principales reivindicaciones de las educadoras respecto al sueldo y condiciones laborales:

- ✓ 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. Además, algunas son madres solteras y necesitan el seguro médico para sus hijos. Varias proponen que la Alcaldía les proporcione, al menos, una tarjeta médica para poder acudir a los hospitales de la municipalidad.
- ✓ 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. Actualmente les reconocen 3 semanas de maternidad, pero sin sueldo (una semana antes del parto y 2 después del parto). Ellas mismas deben buscar una persona que les sustituya durante el periodo de maternidad. La persona sustituta cobra el sueldo de la educadora, por lo que ésta se queda sin sueldo durante el tiempo de la sustitución.
- ✓ Les gustaría que no les cambiaran de CIM una vez comenzado el curso, sin consultarles y sin dar su aceptación. En las aulas en que hay dos educadoras, debido al elevado número de niños, a veces desplazan a una a otro CIM. Dicen que es muy duro porque tienen que empezar de nuevo con otros niños y compañeras. Además, con el cambio, a veces, empeora su situación laboral si se pasa de un CIM con convenio a otro de la municipalidad (sueldo, tiempo en desplazamientos, seguro médico, etc.)
- ✓ 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

ese momento, siempre tienen prisa para volver a sus casas, ya que se realizan fuera del horario laboral.

#### **4.6. Principales tareas educativas de las educadoras**

Cada educadora atiende a un grupo formado por 15 niños y niñas aproximadamente, siendo las medias de niños por grupo distintas según las edades de los niños. La Tabla 1 muestra las medias del número de niños y niñas en cada grupo de edad.

Tabla 1. Media del número de niños por aula en cada grupo de edad

GRUPOS DE EDAD	MEDIA DE NIÑOS/AULA
Entre 6 meses y 2 años	12
Entre 2 y 3 años	14
Entre 3 y 4 años	17
Entre 4 y 5 años	16

Fuente: Elaboración propia.

El total de educadoras atiende a 22 niños y niñas con alguna discapacidad, que se encuentran repartidos en los distintos grupos de edad de los diferentes CIM, habiendo uno o, como máximo, dos niños con discapacidad en cada grupo.

Las educadoras dedican una importante parte de su tiempo a las tareas relacionadas con la alimentación y creación de hábitos nutricionales e higiénicos en los niños y niñas.

El CIM cubre las necesidades alimentarias de los niños y niñas aportándoles el desayuno, almuerzo, comida y merienda, pero estas actividades, además de las de limpieza, higiene bucal, acompañar al baño, preparar para la siesta y para la salida, etc., ocupan gran parte de la jornada laboral de las educadoras, especialmente en los grupos de niños y niñas de menor edad.

Otra de las tareas de las educadoras consiste en evaluar a todos los niños y niñas, cada un periodo de 2 o 3 meses, con la escala de desarrollo de Nelson Ortiz. Esta escala tiene como objetivo observar la evolución de los niños y niñas en las 4 áreas principales que explora la escala: motricidad gruesa, motricidad fina, audición y lenguaje, y desarrollo personal y social. Complementarla esta prueba correctamente y mantener los datos actualizados demanda una parte de la jornada laboral diaria de las educadoras.

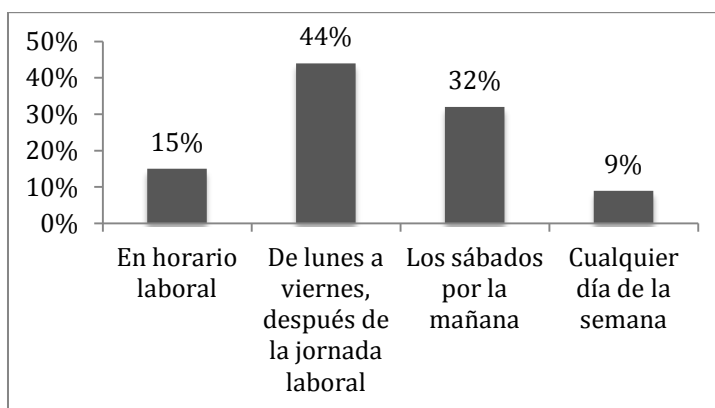
#### **4.7. Capacitación de las educadoras**

Todas las educadoras presentan gran motivación para realizar cursos de capacitación, a pesar de la amplia jornada laboral (mínimo de 8 horas) y del tiempo dedicado al traslado desde el hogar al puesto de trabajo.

El tiempo que pueden dedicar las educadoras a realizar cursos de capacitación, en general, es limitado, dada su amplia jornada laboral de 8 horas de trabajo con los niños y las exigencias de dedicación a sus familiares, especialmente las que tienen hijos (54%) y personas dependientes a su cargo (19%). A pesar de ello, todas muestran gran interés en realizar cursos de capacitación, siempre que estos se adapten a su disponibilidad de tiempo.

En este sentido, el 44% de las educadoras podría realizar la capacitación al finalizar la jornada laboral, de lunes a viernes, si bien algunas señalan que sólo podrían en días alternos para no desatender sus obligaciones familiares. El 32% solo podría realizar la capacitación los sábados por las mañanas debido a que asisten a clases, viven muy lejos o tienen obligaciones durante la semana. El 9% de las educadoras, generalmente las más jóvenes, podrían realizar los cursos de capacitación cualquier día de la semana. Por

último, el 15% solo podría realizar los cursos de capacitación durante la jornada laboral, ya que no disponen de tiempo dadas sus obligaciones familiares (Gráfica 7).



Gráfica 7. Porcentajes de los periodos temporales que las educadoras pueden dedicar a la capacitación

Fuente: Elaboración propia.

Los temas en los que las educadoras han mostrado mayor interés para ampliar su formación son los siguientes: el desarrollo de los niños y niñas en todas las áreas del desarrollo (motor, afectivo, social, cognitivo y lingüístico), las características de los niños con NN.EE y actividades específicas para su estimulación, la detección precoz de problemas en los niños, el proceso de adaptación de los niños al centro infantil, entrenamiento en habilidades para el trabajo en grupo entre las educadoras, talleres de teatro y música para trabajar con los niños, talleres para aprender a reciclar y diseñar materiales educativos, y profundizar en las consecuencias de la aplicación la nueva ley educativa y en la elaboración de las nuevas programaciones docentes.

Las educadoras opinan lo siguiente sobre la metodología de los cursos de capacitación realizados y sobre el profesorado que los ha impartido:

- ✓ La metodología docente debería ser más práctica, para poder aplicarla directamente en su trabajo en los CIM. Suele ser pasiva y excesivamente teórica. Hay que tener en cuenta que, realizan la capacitación después de la jornada laboral y, como es lógico, están cansadas. Por ello, señalan que la metodología debería ser activa, entretenida, participativa y motivadora.
- ✓ El profesorado de los cursos debería utilizar métodos didácticos y medios audiovisuales para hacer la explicación de los contenidos más amena. Además, no deberían repetirse los contenidos de los cursos, en ocasiones se repiten los temas y no les aportan ideas nuevas. Por último, el profesorado debería cumplir el horario previsto, ya que, con frecuencia, llega tarde, e incluso, a veces, no acude a la capacitación, lo cual les origina un gran trastorno debido al esfuerzo que tienen que realizar para acudir a los cursos.

#### **4.8. Relaciones de las educadoras con las familias de los niños y niñas**

Las relaciones de las trabajadoras del CIM con las familias de los niños difieren en los distintos Centros. Los resultados muestran que las administradoras de los CIM siguen distintos criterios respecto a la relación 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 administradora es la única

que mantiene relación con los padres y les transmite la información sobre la conducta del niño. En cambio, el 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 de la escuela y en las reuniones periódicas que mantienen con los padres.

En general, las educadoras consideran que deberían ser ellas las que transmitieran a las familias la información sobre la evolución y conducta de los niños y niñas debido a que son ellas las que mejor les conocen, ya que pasan 8 horas al día con ellos. Los contactos que mantienen las administradoras y educadoras con las familias suelen tener una periodicidad mensual o trimestral.

Además, 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.

## **5. Conclusiones y discusión**

Antes de realizar la discusión de los resultados de este estudio conviene tener en cuenta que la municipalidad de La Paz lleva a cabo múltiples proyectos educativos. En el caso de los CIM atiende aproximadamente al 3% de la población infantil, pero lo hace en aquellos lugares donde es más complicado ofrecer un servicio de este tipo (Marco, 2007). Así, destaca la importancia de su apoyo al desarrollo de la infancia en los siguientes temas:

- ✓ La alimentación de todos los niños y niñas en los CIM para proporcionarles el aporte nutricional necesario para su sano desarrollo físico e intelectual.
- ✓ El fomento de hábitos saludables en los niños y niñas (sueño, higiene, alimentación, salud dental, etc.)
- ✓ La organización de los horarios para regular la vida cotidiana de los niños.
- ✓ La evaluación del desarrollo infantil de forma individualizada y periódica.
- ✓ La existencia de programaciones docentes como base de actuación de todas las educadoras, aunque éstas se podrían flexibilizar y adaptar más a las características de los distintos CIM (capacitación de las educadoras, grupos de niños, actividades de cada CIM, etc.)
- ✓ La existencia de un equipo técnico común, que resuelve los problemas y dificultades que se presentan en los CIM, realiza un diagnóstico precoz de dificultades en el desarrollo infantil, propone orientaciones para tratar a los niños con NN.EE, etc.

Centrándonos en los resultados obtenidos en este estudio se puede concluir que las educadoras presentan el siguiente perfil: la mayoría son jóvenes, con una edad media de 30 años, están solteras, han realizado estudios de Parvulario y no poseen vivienda propia, ya que la mayoría convive con sus padres o familiares, tardan menos de media hora en llegar al puesto de trabajo desde su domicilio, utilizando un medio de transporte.

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, mientras que en este estudio la media de edad ha sido de 30. Por otro lado, la mayoría de las educadoras están solteras (58%) y viven en el domicilio de padres u otros familiares (53%). Estos datos quizás se puedan explicar porque la Alcaldía está procurando contratar a profesionales que posean, al menos la titulación de Parvulario y eso hace que la selección recaiga en las candidatas más jóvenes.

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. Por tanto, se observa que un porcentaje amplio de educadoras con menos estudios han abandonado este trabajo y lo han ocupado mujeres más jóvenes y tituladas. 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 de las educadoras. En este sentido, el Municipio de La Paz, como muchas otras administraciones locales, realiza determinados tipos de contratos que la ley permite, pero que menoscaban las prestaciones de las trabajadoras. Estas prácticas podrían sorprender si se tiene en cuenta que 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 este tipo de trabajo 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, que se calcula en 1.192 dólares mensuales, lo que equivale al importe de ocho salarios mínimos. 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 de los CIM con contrato tipo B, su precaria situación laboral no solo conlleva un bajo salario, sino también que no poseen seguro médico ni cotizan para las pensiones. En esta línea, los datos del 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, tiene un sistema de 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).

Otro de los resultados del estudio refleja que las educadoras dedican gran parte de su tiempo a tareas relacionadas con la alimentación y creación de hábitos nutricionales e higiénicos en los niños y niñas, así como a evaluar el nivel de desarrollo de todos los niños y niñas en las diferentes áreas. Estas tareas, aún siendo muy importantes, consumen gran cantidad de tiempo a las educadoras, disminuyendo el tiempo dedicado a trabajar otros temas educativos y de socialización infantil.

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

## **6. Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de las educadoras de los CIM**

A continuación se realizan una serie de propuestas de mejora encaminadas a un doble objetivo, por un lado, optimizar las condiciones de trabajo de las educadoras, y, por otro, diseñar estrategias de formación adaptadas a la diversidad de sus situaciones.

Respecto a las condiciones laborales de las educadoras es necesario dignificar su estatus de trabajo, 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, los temas preferidos de formación, 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 cobrando el mismo sueldo, horario flexible para poder llevar a sus hijos al médico cuando están enfermos, horario de lactancia para poder amamantar a sus hijos en el periodo de lactancia, 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 conseguido, la motivación para mejorar y para colaborar con las compañeras del CIM, la experiencia en los CIM, la

- evaluación del trabajo con los niños, y la evaluación del trabajo realizado por expertos.
- 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) Crear incentivos para las personas con mejor desempeño laboral.
  - f) Trasladar, a las educadoras que viven lejos del trabajo, al CIM más próximo a su domicilio, para evitar los prolongados desplazamientos (a veces de 2 horas de duración y utilizando varios medios de transporte). El plan de acercamiento debería contar siempre con la aceptación de las educadoras porque, en algunos casos, el traslado puede implicar un empeoramiento de las condiciones laborales. Por ejemplo, un mismo tipo de contrato (B) puede suponer que se tenga seguro médico y pagas extra en los CIM con convenio, mientras que en los municipales no.
  - g) Ampliar el espacio y mejorar las infraestructuras de algunos CIM, especialmente de las aulas y los patios de juego de los niños. Esto es difícil de conseguir en algunos barrios periféricos debido a la fuerte presión migratoria y a que no han tenido una correcta planificación urbanística de los edificios educativos (Ullmann, Maldonado y Rico, 2014).
  - h) 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 las siguientes: la evaluación de todos los niños y niñas con la escala de desarrollo Nelson Ortiz (cada 2 o 3 meses), la ayuda y supervisión del cumplimiento de los hábitos diarios de higiene, sueño y alimentación de los niños, la organización del comedor (preparar a los niños, ayudarles a sentarse, supervisión durante la comida, etc.), 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 y, en algunos casos, también del CIM, la realización de cursos de formación, etc.

Respecto al diseño de un plan de formación para el mejor desempeño del trabajo de las educadoras, se propone que la formación se realice dentro del horario laboral, por la importancia del tema y porque hay educadoras que no disponen de tiempo para realizar la capacitación en otro horario debido a sus obligaciones familiares. Además, así se contribuiría al reconocimiento y valoración del trabajo de las educadoras. Realizar la capacitación dentro del horario laboral requiere evaluar el nivel de aprovechamiento.

Si la capacitación tuviera que hacerse fuera del horario laboral, habría que establecer distintos los horarios para los cursos de formación, que se adaptaran a la disponibilidad de horario de las educadoras. De los datos recogidos sobre este tema se desprenden dos opciones: los sábados por la mañana, o de lunes a viernes, al terminar la jornada laboral, aunque varias educadoras señalan que la capacitación debería ser en días alternos, para poder atender a sus familias.

El diseño de un plan de formación debería realizarse con la participación de las educadoras, el equipo técnico y otros expertos educativos.

El modelo utilizado actualmente para la capacitación de las educadoras parece reducirse a sesiones expositivas de determinados temas sobre la evolución de los niños. A tenor de



los comentarios que han realizado las educadoras sobre el tipo de capacitación, las clases resultan poco productivas por determinadas circunstancias, que van desde el cansancio de las educadoras, hasta las dinámicas del profesorado, ya que se limitan a leer las diapositivas y a hacer preguntas. Ello produce aburrimiento y falta de atención en las asistentes. En este sentido, mejorar la enseñanza entre las educadoras requiere pasar de las fórmulas pasivas a veces utilizadas, a otras más activas y participativas.

Del mismo modo, ante la diversidad de situaciones de las educadoras, su situación personal, la experiencia que tienen de otros años, etc., podrían introducirse modalidades más acordes con los perfiles, saberes y situaciones de las educadoras. Por ello, los contenidos no tendrían que ser los mismos para todas las educadoras y podrían abrirse a otras modalidades de capacitación, ampliando más la posibilidad de participación de las educadoras, que por experiencia, estudios, etc., pueden aportar ideas y prácticas interesantes a sus compañeras.

Teniendo en cuenta estas consideraciones y las opiniones de las educadoras, los investigadores proponen un plan de capacitación que contemple los siguientes temas y metodologías de aprendizaje:

- a) El aprendizaje compartido e impartido por pares. Entre las modalidades “inter-pares” se sugiere el modelo de “seminario de trabajo”, que agruparía a las educadoras de algunos centros alrededor de un “núcleo problema” de modo que se sintieran identificadas con ciertas necesidades de formación sobre un tema específico y lo desarrollarían mediante la colaboración entre ellas. Esto requeriría identificar a las profesionales con “buenas prácticas” y metodologías de trabajo, capaces de motivar el aprendizaje de los niños. Esta información se podría recoger a través de la opinión de las compañeras, y también a través de la observación de expertos en el aula. El objetivo sería provechar la formación y experiencia de las educadoras que hayan demostrado buenas prácticas educativas. Así, podrían ofertarse cursos breves temáticos a los cuales asistirían las interesadas.
- b) Nombrar un grupo de asesores/técnicos externos y una educadora coordinadora en cada grupo de formación que se responsabilizaran de dinamizar el plan de formación, hacer permanecer en el tiempo el trabajo colaborativo, realizar la narración de la experiencia e incorporarla a una base de datos informatizada, donde se recogieran las buenas prácticas e innovaciones educativas y se pusieran al alcance del resto de las educadoras.
- c) Contar con expertos y especialistas en los temas solicitados por las educadoras para que les mostraran los últimos avances de la psicología, la educación y el cuidado de la infancia.
- d) Crear una biblioteca en cada CIM con textos muy seleccionados, sencillos y prácticos sobre los principales temas del desarrollo y la educación infantil. Elaborar manuales sencillos para repartirlos por los CIM sobre los temas que mayor interés han despertado entre las educadoras. Con ello se pretende que las educadoras dispongan de materiales fácilmente asequibles a los que poder acudir para su lectura y consulta.
- e) Por otro lado, las educadoras apenas tienen contacto con sus compañeras de otros CIM, por lo que los encuentros para realizar la capacitación podrían constituir una buena oportunidad para generar una mayor colaboración y

conocimiento entre ellas. De ahí que las dinámicas en esos encuentros debieran apoyar la interacción entre ellas, por lo que el modelo de enseñanza, debe primar la participación de las asistentes, el trabajo en pequeños grupos, la exposición ante sus pares, etc. Además, propiciar la comunicación entre las educadoras contribuiría a acrecentar la idea de pertenencia a una comunidad de profesionales que poseen un trabajo e identidad compartidos.

Así, los ejes de la capacitación podrían sustentarse en la diversidad de oferta y en la diversidad de modalidades. Por un lado, priorizar una lista de temáticas y expertos que pudieran ofrecerlas para cursos presenciales, y por otro, empezar a explorar la formación entre y con las educadoras en sus lugares de trabajo y mediante el apoyo externo. Todo ello con el correspondiente reconocimiento y acreditación de la capacitación, ya que se deberían entregar certificados que acrediten los cursos de capacitación realizados.

También, sería aconsejable reducir la burocracia escolar a la elaboración de los documentos realmente necesarios, simplificando los formularios e informes que deben realizar las educadoras periódicamente.

Por último, se debería reforzar la formación de las educadoras en temas de comunicación a través de medios digitales (acceso a internet, correo electrónico, redes sociales, etc.), ya que se ha observado una escasa conexión tecnológica, lo cual impide un mayor contacto entre ellas y la difusión de contenidos educativos a través de medios digitales.

Entre las limitaciones que presenta este estudio se encuentra el número de CIM que forman parte del trabajo y el número de educadoras entrevistadas. En ambos casos sería deseable ampliar el número de casos estudiados con el fin de poder recoger más ampliamente las opiniones de las educadoras y hacer un análisis más completo de su situación laboral.

## Referencias

- Barquín, J. y Fuentes, M.J. (2014). *Entrevista a las educadoras de los Centros Infantiles Municipales*. Documento sin publicar. Málaga: Universidad de Málaga.
- 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.
- Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia (2010). *Ley de Educación N° 070 "Avelino Siñani-Elizardo Pérez" (LASEP). Revolución en la educación*. La Paz: Ministerio de Educación.
- Marco, F. (2007). *El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas*. Santiago de Chile: ONU-CEPAL.
- 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. Montaña y C. Calderón (Eds.), *El cuidado en Acción. Entre el derecho y el trabajo* (pp. 143-177). 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.
- Oficialía Mayor de Desarrollo Humano (2014). *Juntos por la infancia*. La Paz: Dirección de Género y Generaciones.
- Oficialía Mayor de Planificación para el Desarrollo. Dirección de Investigación e Información Municipal (2012). *La Educación en el Municipio de La Paz. Primer censo de establecimientos públicos y de convenio*. La Paz: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- 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 (2008). *El gasto de los hogares en educación*. La Paz: Bolivia.
- UNICEF (2011). *Todos los niños y niñas en la escuela para el 2015*. La Paz: Bolivia.
- Wanderley, F. (2009). *Crecimiento, empleo y bienestar social. ¿Por qué Bolivia es tan desigual?* La Paz: CIDES-UMSA.
- Wanderley, F. (2011). *El cuidado como derecho social: situación y desafíos del bienestar social en Bolivia*. Santiago de Chile: OIT.

## Anexo 1. Características de los Centros Infantiles Municipales (CIM) de La Paz (Bolivia)

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL CIM	CONVENIO CON EL MUNICIPIO	AÑO DE CREACIÓN	Nº DE AULAS	Nº DE NIÑOS	Nº DE EDUCADORAS DEL CIM (ADMINISTRADORAS + EDUCADORAS)
1	No	2010	4	70	1 Admin. + 6 Educadoras
2	Sí	1979	11	212	1 Admin. + 5 Educadoras
3	Sí	2009	11	150	1 Admin. + 4 Educadoras
4	Sí	1989	6	120	1 Admin. + 5 Educadoras
5	Sí	2002	3	34	1 Admin. + 2 Educadoras
6	Sí	1995	3	36	1 Admin. + 3 Educadoras
7	No	1992	4	47	1 Admin. + 4 Educadoras
8	No	-	4	60	1 Admin. + 3 Educadoras
9	No	1994	4	42	1 Admin. + 5 Educadoras
10	Sí	1993	7	70	1 Admin. + 6 Educadoras
11	Sí	2007	3	24	1 Admin. + 2 Educadoras
12	Sí	-	3	34	1 Admin. + 2 Educadoras
13	No	1998	4	47	1 Admin. + 4 Educadoras
14	Sí	-	3	30	1 Admin. + 2 Educadoras
15	Sí	2002	4	55	1 Admin. + 4 Educadoras
16	Sí	-	4	59	1 Admin. + 1 Educadoras
17	No	2009	4	55	1 Admin. + 5 Educadoras
18	Sí	1999	5	48	1 Admin. + 2 Educadoras

## Anexo 2. Entrevista a las educadoras de los CIM de La Paz

Clave CIM:	Nombre de la educadora:
------------	-------------------------

### 1. Área personal

1. Edad:	2. Estado civil: soltera    pareja de hecho    casada    separada    viuda	
3. N° total de miembros en el hogar:	4. N° de hijos:	5. Edades:
6. N° de personas mayores o dependientes a su cargo:		7. Grado de dependencia:
8. ¿Quién atiende a las personas/hijos a su cargo cuando usted está trabajando?		
9. Vivienda Alquilada    Propiedad		
10. Tiempo que tarda en llegar al trabajo:		11. Tipo de transporte utilizado:

### 2. Profesional

12. Estudios: Sin    Prim.    Secun.    Sup.	13. Años de antigüedad en este centro:
14. Experiencia profesional relacionada con los cuidados: SI    NO	
15. Años de experiencia en cuidados de adultos:	16. Años dedicados a cuidar/tratar niños:

### 3. Trabajo docente. Dinámica diaria con los niños

17. N° de niños/grupo    Edad/grupo	18. N° de niños con discapacidad/grupo
19. En su opinión ¿cuáles son los principales OBJETIVOS a conseguir con los niños de esta etapa?	
20. ¿Que deberían saber los niños en esta etapa?	
21. ¿Qué actividades realizan los niños?	
22. ¿Qué MATERIALES y recursos hay para trabajar en clase?	
23. ¿Se evalúa de alguna forma a los niños?	
24. ¿Se entrega algún documento escrito a los padres sobre la evolución de los niños?	
25. Estructuración de tareas a lo largo de día. ¿Qué cosas se hacen en un día normal?	

#### 4. Condiciones laborales y de formación permanente

26. Condiciones de trabajo: Horario, tiempo libre para disponer de formación fuera del horario laboral de lunes a viernes, tiempo libre el sábado, qué cosas podrían mejorar sus condiciones de trabajo.

#### 5. Intervención psicopedagógica

Equipo psicopedagógico

27. ¿Existen orientaciones comunes para todos los CIM?

28. ¿Orientaciones para niños con discapacidad?

29. ¿Existen contactos con las educadoras de otros CIM? Frecuencia

#### 6. Opinión de la educadora

30. ¿Por qué traen las familias a los niños al CIM?

31. ¿Qué es lo más importante para el bienestar de los niños y niñas de edad infantil?  
Necesidades

**Nivel:** \_\_\_\_\_

32. ¿Qué problemas suelen presentar los niños y niñas en el centro? (Lloros, incumplimiento de normas, peleas, etc.)

33. ¿Por qué ocurren estas conductas problema?

34. ¿Qué se hace ante estos problemas?

35. ¿Qué ocurre si enferma o hay problemas con un niño o niña?

36. ¿Existe un tratamiento personalizado para los niños de NEE? ¿En qué consiste?

#### 7. Relación con el entorno

37. ¿De qué viven o trabajan las familias de los niños/as?

38. ¿Existe algún problema de comunicación con niños que no hablan castellano?

#### 8. Tutorías y contacto con los padres/madres:

39. Contactos personales: Frecuencia: 1/semana: 1/mes: 1/cada 3 meses: 1/año:

40. Contacto telefónico: SI NO ¿Por qué motivos se contacta?

41. ¿Se convocan reuniones planificadas con los padres y madres? Frecuencia: \_\_\_\_\_ Temáticas a tratar:

42. ¿Las educadoras tienen posibilidad de hablar con los padres y madres para orientarles sobre cómo poner las normas a los niños o cómo tratarles cuando están en casa?
43. ¿Cómo valora su relación con los padres y madres?

**Condiciones laborales y de formación permanente**

Tipo de contrato. Duración:
Ingresos mensuales: Nº pagas/año:
Calendario laboral. Semanas de vacaciones /año: Nº de horas de trabajo al día total (con y sin niños):
¿Qué ocurre si la educadora se pone enferma?
Formación ofrecida por parte del municipio:
Apoyo externo: Equipo psicopedagógico, apoyo de la municipalidad ¿Qué tipo de apoyo se da al centro desde la Administración?
Otros:
<u>PLANES DE FUTURO</u>