

SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN REPLICABLE PARA LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR



**SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN REPLICABLE PARA LAS
TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR**

**1ra Edición:
CARE Ecuador**

Alexandra Moncada,
Directora de CARE Ecuador

Mónica Tobar,
Gerente de Calidad Programática y
Movilización de Recursos de CARE
Ecuador

Julieta Hernández,
Programa Igual Valor, Iguales
Derechos de CARE América Latina y
el Caribe

Marina Ogier, CARE Francia

Proyecto:

Proyecto Mujeres, Dignidad y
Trabajo implementado por CARE
Ecuador, UNTHA, Escuela Nacional
Sindical, THEMIS, FENATRAD,
cofinanciado por la Agencia
Francesa de Desarrollo (AFD),
CARE LAC, CARE FRANCIA, CARE USA.

Investigadora fase final:

Ibeth Orellana- Fundación SHUNGO

Investigadora fase inicial:

Cisne Ojeda

Edición, diseño e impresión:

Publiasesores Cía. Ltda.
2 555 140

Impreso en Quito-Ecuador.

Colaboración:

Lideresas de la Unión Trabajadoras
Remuneradas del Hogar y Afines
UNTHA provincias Esmeraldas,
Guayas, Cañar, El Oro, Pichincha,
Carchi e Imbabura.

Coordinación técnica Ecuador:

Johanna Aguirre Sánchez
Paola Mera

Coordinación técnica regional:

Nubia Zambrano Mendoza
Alejandra Gavilanes

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador y CARE LAC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).



Tabla de Contenidos

I. Antecedentes.....	5
II. Metodología.....	6
Enfoques transversales e integrados.....	6
Niveles para el análisis de actividades	8
Objetivo general del proceso de sistematización.....	9
Objetivos específicos:	9
Fases para la sistematización.....	9
III. Reconstrucción de la historia y sistematización de la experiencia según los momentos más significativos, los cambios generados y consolidación de reflexiones y recuperación del proceso vivido.....	11
Punto de partida: procesos de formación.....	11
Enfoques del modelo formativo.....	13
Proceso de formación en derechos humanos y laborales para las TRH en la UPS - Quiero mis Derechos.....	13
Proceso de formación para profesionalizar el trabajo de las trabajadoras remuneradas del hogar y de gestión administrativa y financiera - SECAP.....	17
Desafíos.....	20
Contexto COVID-19.....	20
Importancia de formación práctica.....	20
Acceso y uso de nuevas tecnologías y manejo de redes.....	20
Valor social, político y económico.....	20
Niveles de formación inicial.....	21
Buenas prácticas	21
Rol de las lideresas como promotoras clave de los procesos de formación.....	21



Trabajo remunerado del hogar forma parte de los procesos de formación.....	21
Apoyo técnico desde la instituciones y organizaciones aliadas.....	22
Uso de nuevas tecnologías.....	22
Resiliencia y adaptación.....	22
Capacidades instaladas.....	22
Momentos significativos.....	22
Alianzas con universidades.....	23
Conocimientos adquiridos.....	24
Plan de vida.....	24
IV. Reconstrucción de la historia para identificar el impacto a nivel individual, colectivo y estructural de los procesos de formación en la vida de las TRH desde una mirada cuali-cuantitativa.....	24
Abordaje de la experiencia desde una mirada cualitativa.....	24
Desarrollar agencia.....	26
Cambiar relaciones.....	29
Transformar Estructuras.....	31
Abordaje de la experiencia desde una mirada cuantitativa.....	32
V. Consolidación de aprendizajes, reflexiones de fondo y recomendaciones...	33
VI. Mirada hacia el futuro: estructuración de un modelo de formación replicable a escala a nivel local, nacional o regional.....	37



I. Antecedentes

En Ecuador, según el último Censo (2010), existen alrededor de 222 495 personas que realizan trabajos remunerados del hogar (TRH) y, de estas, solo el 24% tienen un contrato de trabajo registrado ante el Ministerio de Trabajo. Según investigación realizada por CARE 2018, el 88% se ubica en 11 provincias de las 24. De ellas destacan Guayas, Pichincha y Manabí, donde está el 54% de las trabajadoras remuneradas del hogar. El 79% está en el área urbana. De ello se puede inferir que, a más concentración poblacional, se encuentra un mayor porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar laborando. En relación con los indicadores de género, se indica que nueve de cada diez trabajadoras remuneradas del hogar son mujeres y uno es hombre. En cuanto a la distribución de las trabajadoras remuneradas del hogar según grupos de edad, se indica que el 64% está entre los 30 y 59 años; 26% entre los 18 y 29 años; el 3% son adolescentes de entre 15 y 17 años. Sobre el nivel educativo, el 64% de las trabajadoras remuneradas del hogar tiene educación básica; el 29% tiene educación media y bachillerato; y solo el 4% cuenta con educación superior (CARE, OSE 2020, 22).

Este contexto de desigualdad y vulnerabilidad social se ve agravado por la pandemia del COVID-19 que está afectando de manera desproporcionada la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar, pues se observa que muchas de ellas residen en áreas en donde existe una mayor concentración de contagios y una mayor dificultad en el acceso a implementos de prevención y control sanitario. Estos indicadores evidencian las condiciones actuales de precarización y la falta de políticas públicas eficientes y eficaces para la promoción y garantía de los derechos laborales, humanos y sociales de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Para dar respuesta a este contexto se implementa desde el año 2019 el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT) en asocio entre Bien Humano-Colombia, Themis-Brasil y CARE-Ecuador y con las organizaciones sindicales de Colombia (UTRASD), Brasil (FENATRAD) y Ecuador (UNTHA), cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) y liderado desde CARE LAC (Programa Igual Valor, Iguales Derechos – IGS).

Uno de los pilares del proyecto fue implementar la **Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado**, iniciativa que ha buscado que las trabajadoras remuneradas del hogar fortalezcan sus conocimientos y habilidades en torno a los derechos laborales y humanos y sus competencias técnicas para la prestación de servicios en el mercado del sector y gestión administrativo-financiera.



Este proceso de formación, centrado en una metodología de agencia social y enfoques integrados, propone contribuir también en la puesta en marcha de un negocio social orientado a la generación de empleo decente e inclusivo para las trabajadoras remuneradas del hogar que les permita mejorar sus ingresos, promover su autogestión y sostenibilidad a fin de mejorar sus condiciones de vida. En este marco, la Escuela de Formación promueve oportunidades para que las trabajadoras remuneradas del hogar potencien sus fortalezas y accedan a oportunidades para profesionalizar sus servicios de cuidado y renegociar condiciones laborales más justas e igualitarias, además de fortalecer su autonomía y empoderamiento.

Tomando en consideración estos aspectos, en Ecuador se realiza una consultoría especializada para la sistematización del modelo de formación desarrollado en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo.

II. Metodología

ENFOQUES TRANSVERSALES E INTEGRADOS

En el desarrollo de la sistematización se consideraron los enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad, trabajo decente y de derechos económicos y sociales:

- 1) Enfoque de derechos humanos:** Permite poner en el centro a los seres humanos y considerar que los derechos son interdependientes, indivisibles e inalienables. Los derechos humanos se basan en una teoría de la justicia, es decir, una propuesta ideal de ordenación social que ofrece respuestas a los principales problemas de la convivencia humana en sociedad. Actúan como parámetro ético para juzgar la legitimidad de las instituciones, de las constituciones y las leyes y la actuación de las autoridades.
- 2) Enfoque de género:** Es el marco de análisis para determinar las diferencias, desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres en el uso del poder, los recursos, los beneficios, y para identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad como factores de exclusión de las mujeres, que pretenden justificarse en las diferencias biológicas, extendiéndolas al campo de lo simbólico.



Además, permite analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones, las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales tienen sobre las vidas de las mujeres y los hombres. Asumiendo el género en su opción política, este enfoque permite evidenciar que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres forman una dimensión integral que no reproduce ni perpetúa la desigualdad entre ambos.

- 3) **Enfoque de interseccionalidad:** Permite considerar cómo las estructuras económicas, de migratorias, de discapacidad, étnicas y culturales traen consigo privilegios sociales que forman relaciones de poder entre personas incluso del mismo género.
- 4) **Enfoque de interculturalidad:** Es considerar cómo las costumbres y realidades culturales forman distintos escenarios que dan lugar a procesos de discriminación social por pertenencia a un pueblo, etnia o nacionalidad diferente.
- 5) **De trabajo decente:** Se toma en cuenta el concepto de trabajo decente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un “trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna”.

El trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible.

- 6) **De Derechos económicos y sociales:** Este enfoque permitirá analizar la importancia que tiene la puesta en marcha de iniciativas socioeconómicas para la vida de las mujeres, en especial para aquellas en condiciones de vulnerabilidad social, con el fin de superar brechas económicas que obstaculizan su desarrollo pleno e integral.

Siguiendo esta línea de reflexión, se considera que los procesos formativos en profesionalización del servicio han abordado el desarrollo de competencias que permitan a las trabajadoras remuneradas del hogar acceder a mejores oportunidades de empleo, a su autonomía y empoderamiento económico promoviendo mecanismos que incentiven su toma de decisiones en la esferas pública y privada.



NIVELES PARA EL ANÁLISIS

Para lograr un impacto significativo y duradero, a escala, a partir del abordaje de las causas subyacentes de la pobreza y la injusticia, CARE plantea tres niveles de trabajo y análisis: agencia, relaciones y estructuras.

- **Agencia:** Se refiere al desarrollo de habilidades y capacidades para aumentar la conciencia, la autoestima, la confianza y las aspiraciones de cambiar su mundo.
- **Relaciones:** Se refiere al fortalecimiento de la organización sindical y el liderazgo de la UNTHA.
- **Estructuras:** Se refiere a que las organizaciones sindicales, a través de su fortalecimiento organizativo, han logrado varias alianzas para la incidencia en temas clave como la implementación y ratificación de los convenios C189 y C190, respectivamente. Entre ellas se mencionan: alianzas con organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de mujeres, así como de redes y mesas de discusión que han permitido visibilizar la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar.

El análisis a partir de los ejes mencionados permite identificar el nivel de impacto de los procesos de formación de manera integral, en la vida personal, colectiva y organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar. Esta diferenciación es importante para identificar acciones puntuales para el escalamiento y los procesos.

ACTIVIDADES

A partir de los tres niveles mencionados, se realizaron dos actividades:

- Un taller presencial que contó con la participación de entre 10 y 12 trabajadoras remuneradas del hogar de diversas ciudades, donde a partir de discusiones y reflexiones en grupo elaboraron un dibujo ejemplificando de qué manera su vida, considerando los tres aspectos mencionados, se percibe antes y después de los procesos de formación.
- Una encuesta virtual, con cuatro preguntas clave, de opción múltiple, además de una pregunta abierta, para identificar si los conocimientos adquiridos les han permitido generar destrezas o desarrollar actividades en los tres aspectos de análisis mencionados. En la encuesta participaron 65 trabajadoras remuneradas del hogar a nivel nacional.



OBJETIVO GENERAL DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN

Sistematizar las experiencias y procesos desarrollados por CARE Ecuador en el Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT) a partir de la implementación de la **Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado** orientada al fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar en los ámbitos de derechos humanos, laborales y profesionales a fin de contar con un **modelo¹ de formación replicable a escala a nivel local, nacional o regional**.

Objetivos específicos:

- a) Visibilizar cómo el **proceso de construcción**, implementación y evaluación de la **Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado** fortaleció los conocimientos de las trabajadoras remuneradas del hogar en torno a los derechos laborales y humanos y sus competencias técnicas y en gestión administrativa y financiera, a fin de ofertar sus servicios con calidad e innovación.
- b) Con los insumos generados a partir de la sistematización de la experiencia, desarrollar y documentar el **Modelo de Formación (MdF)** sustentado en la implementación de la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado que pueda ser replicable y/o escalable en otros contextos, para apalancar el alcance de **indicadores cualitativos y cuantitativos de impacto social del Programa Igual Valor, Iguales Derechos**.

FASES PARA LA SISTEMATIZACIÓN

Tomando como marco preliminar el enfoque de CARE sobre el impacto a escala (CI; 2020), los lineamientos de la Agenda de Aprendizaje de CARE USA (equipo Impact, Learning, Knowledge and Accountability – ILKA; 2020) y las “Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias” de Oscar Jara (2011), la

¹ CARE define un "modelo" como una intervención claramente definida y basada en pruebas que se fundamenta en una teoría del cambio para abordar un problema prioritario específico, principalmente para las mujeres y las niñas, con una clara ventaja comparativa sobre las alternativas, y que puede adaptarse y reproducirse en otros contextos (Enfoque de CARE sobre el impacto a escala).

² CARE considera impacto cuando se logra un cambio sistémico y sostenible más allá de nuestro trabajo con las comunidades a una escala significativa.



metodología de sistematización se planteó a partir de las cinco fases que se mencionan a continuación:

- 1. Punto de partida:** Conforme a lo establecido, el punto de partida se trabajó sobre dos elementos esenciales: participación y registros. Es así que se contó con los informes de resultados de los cursos impartidos por la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) como parte de los registros documentales; además, se realizaron tres talleres de trabajo con las lideresas de la UNTHA, llevado a cabo el 3 de julio de 2021, reunión de trabajo con el SECAP el 9 de julio de 2021 y reunión de trabajo con la UPS el 13 de julio de 2021, como parte de la participación.
- 2. Plan de sistematización:** En esta fase se trabajó desde dos perspectivas, el análisis inicial y la propuesta metodológica para la valoración del proceso hacia la sistematización. En el análisis inicial se seleccionaron los elementos mínimos que deben estar presentes en la sistematización. En la segunda parte se trabajó sobre el proceso de sistematización como tal, donde se definieron el objetivo, objeto, eje de sistematización y fuentes, los mismos que se obtuvieron del taller grupal realizado el 3 de julio de 2021 y de la documentación presentada por la UPS y el SECAP.
- 3. Recuperación del proceso vivido:** En esta fase se trabajó sobre la reconstrucción de la experiencia en el taller del 3 de julio. Este proceso se lo hizo sobre la construcción de relatos y la identificación de momentos, conceptos, metodologías y espacios significativos para el proceso de aprendizaje que se llevaron a cabo tanto con el SECAP como con la UPS. La construcción de relatos se centró sobre la relevancia y las consecuencias del proceso a nivel individual y colectivo. De manera complementaria, en el taller del 30 de septiembre se profundizó en la identificación del impacto a nivel individual y colectivo que tuvieron los procesos de formación.
- 4. Consolidación de aprendizajes y reflexiones de fondo:** Una vez que se recopiló y se levantó la información relativa al proceso, se analizó y sintetizó la secuencialidad y coherencia de la propuesta inicial de la Escuela de Habilidades (lo planificado por las dos instituciones educativas). Para este ejercicio se trabajó a través de los talleres mencionados en líneas anteriores y una encuesta aplicada en línea para las participantes de los cursos y en la revisión documental de la propuesta de la Escuela.
- 5. Punto de llegada:** Para esta parte de la metodología se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de manera conjunta con las personas identificadas como actoras relevantes del proceso.



6. **Mirada hacia el futuro:** En esta fase, finalmente, como parte de la proyección a futuro se trabajó en la identificación de aspectos que se consideran prioritarios para el proceso de transformación a nivel individual y colectivo. Esta fase se trabajó dentro de los talleres grupales con las participantes del proceso de Escuela de Formación del 3 de julio y 30 de septiembre. Este punto incluye también la definición de estrategias de escalabilidad del modelo formativo a nivel local o regional, recogiendo las lecciones aprendidas y replicando buenas prácticas alcanzadas en el proceso.
- III. **Reconstrucción de la historia y sistematización de la experiencia según los momentos más significativos, los cambios generados y consolidación de reflexiones y recuperación del proceso vivido**

Punto de partida: procesos de formación

Como parte del punto de partida, previo a las reuniones y al taller con las trabajadoras remuneradas del hogar, se realizó una encuesta en línea sobre sus experiencias en los procesos con el SECAP y la UPS con el objetivo de identificar algunos puntos sobre los que se debería profundizar durante la sistematización. En total se plantearon 11 preguntas sobre la percepción en general del proceso de aprendizaje en el proceso de formación. Al respecto se contó con la participación de 42 trabajadoras remuneradas del hogar que, en su mayoría, respondieron afirmativamente a las preguntas realizadas. Con relación a preguntar sobre percepción sobre actividades, tiempo, metodología y ejecución del proceso de formación, en más de un 90% las trabajadoras remuneradas del hogar señalaron que estos elementos fueron excelentes y adecuados con el proceso, expresando así conformidad con lo aprendido.

Por otra parte, en una parte más descriptiva de la encuesta en línea, sobre los contenidos aprendidos, las trabajadoras remuneradas del hogar identificaron con mayor facilidad aquellos conceptos que aplican en su vida diaria y aquellos que más les sirven en su trabajo. Estos elementos permitieron orientar y priorizar los puntos sobre los cuales desarrollar la sistematización y que se enmarcan en los módulos relacionados con el SECAP y que fueron confirmados en el taller del 3 de julio.

A continuación se detallan los módulos desarrollados por la UPS y el SECAP:



UPS		SECAP			
Proceso de formación en derechos humanos y laborales Quiero mis derechos		Formación para profesionalizar el trabajo		Formación en gestión administrativa y financiera	
Dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar de los sindicatos UNTHA-SINUTRHE y ASOCIACIÓN DE TRH		Dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar de la UNTHA-ASOCLIM		Dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar socias de ASOCLIM	
MÓDULO	SUBTEMA	MÓDULO	SUBTEMA	MÓDULO	SUBTEMA
Módulo 1: Igualdad de género y trabajo remunerado del hogar	Tema 1: Igualdad de género. Tema 2: Trabajo remunerado del hogar.	Módulo 1: Sistemas de cuidado de personas y autocuidado en el servicio.	UF1: Contexto laboral y proyecto ocupacional. UF2: Cuidado de personas y autocuidado en el trabajo. UF3: Base de primeros auxilios y salud para el cuidado de personas y el autocuidado.	Módulo 1: Marco jurídico, legal y gobernanza empresarial.	UF1: Competencias básicas para el manejo de tecnologías digitales útiles para la implementación y gestión de la empresa social.
Módulo 2: Derechos humanos, laborales y sindicales	Tema: Violencia hacia las mujeres. Tema 2. Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo laboral.				UF2: Políticas y procedimientos tributarios y fiscales vinculados a la empresa social.
Módulo 3: Violencia de género	Tema 1: Derechos humanos y derechos de las mujeres. Tema 2: Derechos laborales Convenio 189, derechos reconocidos en el Ecuador para las TRH. Tema 3: Elaboración de planes de incidencia.	Módulo 2: Técnicas del servicio de cocina.	UF1: Técnicas de servicio de limpieza y mantenimiento del hogar.	Módulo 2: Gestión empresarial integrada.	UF1: Fundamentos de la gestión administrativa empresarial.
Módulo 4: Seguridad laboral	Concepto: Tipos de riesgo: Ergonómico, biológico, físico, mecánico, psicosocial, ambiental. Mapa de riesgos. Definición de hoja de ruta de atención. Construcción de mapa de riesgos. Definición de plan. Rol de las inspectorías de trabajo. Procedimiento de reclamación. Acuerdos bipartitos y tripartitos para la prevención, del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.	Limpieza y mantenimiento del hogar.	UF2: Técnicas en el servicio de cocina. UF3: Autoevaluación del trabajo remunerado y fidelización de clientes.		UF2: Principios de la gestión financiera del modelo empresarial. UF3: Gestión contable básica del negocio.



ENFOQUES DEL MODELO FORMATIVO

El proceso formativo en el marco de la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado se ha desarrollado por medio de tres enfoques transversales relativos a: i) igualdad de género; ii) trabajo decente y iii) derechos económicos y sociales. Cada uno de ellos estuvo orientado a considerar las especificidades y el contexto de vida de las trabajadoras remuneradas del hogar, siendo posible visualizar de qué manera la formación implementada podría generar cambios en el imaginario colectivo y la vida de las trabajadoras generalmente asociadas a situaciones de desvalorización laboral y exclusión social.

PROCESO DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y LABORALES PARA LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR UPS – Quiero mis Derechos

En el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo se estableció como primer resultado la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado funcionando en Ecuador, Colombia y Brasil, donde la actividad principal es desarrollar un proceso de fortalecimiento de capacidades en derechos humanos y laborales de las TRH, los marcos normativos que garantizan estos derechos y la organización social. Este proceso formativo fue desarrollado por medio de enfoques transversales relativos a: i) igualdad de género; ii) trabajo decente y iii) derechos económicos y sociales.

En este sentido, CARE en alianza con la Universidad Salesiana han tenido una experiencia exitosa que consistió en desarrollar procesos de formación *on line*, permitiendo de esta manera fortalecer las competencias y capacidades de líderes de organizaciones sociales y actores de instituciones públicas.

Así mismo, dentro del programa Igual Valor, Iguales Derechos (que busca contribuir a la garantía de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y El Caribe, a través de la participación, protagonismo e incidencia efectiva en las sociedades y Estados de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones) se desarrolló un proceso de formación en derechos humanos y laborales, llamado “Quiero Mis Derechos”. Este curso contó con 154 trabajadoras remuneradas del hogar que aprobaron los módulos. Es importante mencionar que tanto el diseño de la plataforma como los módulos de formación han sido construidos y validados por las integrantes de la UNTHA.



Con esta experiencia positiva, la Universidad Politécnica Salesiana y Care Ecuador firmaron un convenio interinstitucional y luego un contrato en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo con el fin de implementar la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado. El objetivo fue fortalecer las competencias de las trabajadoras del hogar, lideresas de las organizaciones, mediante un proceso de formación *on line*, que permita el crecimiento de su liderazgo en procesos de incidencia, construcción e implementación de políticas públicas que garanticen sus derechos laborales, humanos y para que puedan realizar su trabajo libre de violencia y acoso.

Como primeras acciones de este proceso de formación Quiero mis derechos, se realizó la validación y adaptación de los módulos y cuestionarios desarrollados. Es importante mencionar que este curso ya se había diseñado e implementado en el año 2018, a través del programa Igual Valor, Iguales Derechos; en este sentido, la actualización de los contenidos abarcó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el espacio laboral, convenio que no había sido hasta ese momento ratificado por el Ecuador. La validación y revisión de los contenidos se realizó por parte del equipo técnico de proyecto a nivel regional de CARE LAC, CARE Ecuador, la Universidad Salesiana y la UNTHA.

Así, el curso se llevó a cabo en dos ciclos, el primero en el año 2018 y el segundo en el año 2020. En relación al año 2018 no hubo mayores inconvenientes, debido a que algunas actividades se podían realizar de manera presencial como, por ejemplo, la inscripción y matrícula, en donde las lideresas de la UNTHA identificaban a las trabajadoras remuneradas del hogar participantes y luego entregaban los listados a la universidad; el cierre del ciclo, que se lo realizó bajo la modalidad de foro para que las trabajadoras remuneradas del hogar puedan reforzar sus conocimientos, a más de recibir su certificado de aprobación. Además, tenían acceso a más herramientas tecnológicas y de conectividad.

El segundo ciclo, que contó con dos cohortes, tuvo mayor complejidad debido a que ocurrió cuando fue declarado el estado de emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid-19. Esta emergencia y la cuarentena repercutieron en el nivel socioeconómico de las trabajadoras remuneradas del hogar, pues muchas de ellas perdieron conectividad, vendieron sus equipos tecnológicos debido a la pérdida de sus trabajos, entre otros factores. Al ser un curso de auto-instrucción, la UPS con apoyo de CARE, decidió entonces cambiar la metodología aplicada, de manera que se pueda hacer un monitoreo permanente y constante para verificar las dificultades que puedan tener las trabajadoras remuneradas del hogar.



Es así que la inscripción y matriculación se la realizó en línea, a través de un link que se proporcionó a las lideresas de la UNTHA, para que a su vez hagan llegar a todas las trabajadoras remuneradas del hogar interesadas en el proceso. Por su parte, CARE proporcionó tabletas electrónicas con chip a las lideresas, para que éstas puedan brindar apoyo a aquellas compañeras que tenían problemas con equipos o conectividad.

Algo interesante y propio de rescatar del proceso, es que se implementó el soporte a través de la metodología en cascada, es decir que la UPS y CARE daban seguimiento y fortalecimiento de capacidades a las lideresas de la UNTHA, de manera que ellas puedan luego dar seguimiento a las demás trabajadoras remuneradas del hogar y avanzar con el proceso. Se utilizaron recursos como creación de grupos de WhatsApp para enviar el material de apoyo y mensajería de texto, para llegar a aquellas personas que no tenían internet. En los procesos de formación participaron, además, familiares de las trabajadoras remuneradas del hogar. Es importante mencionar que, de las 472 personas aprobadas, 385 fueron trabajadoras remuneradas del hogar y demás actores clave y personas de la sociedad civil, lo cual ayuda a difundir entre otros sectores los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

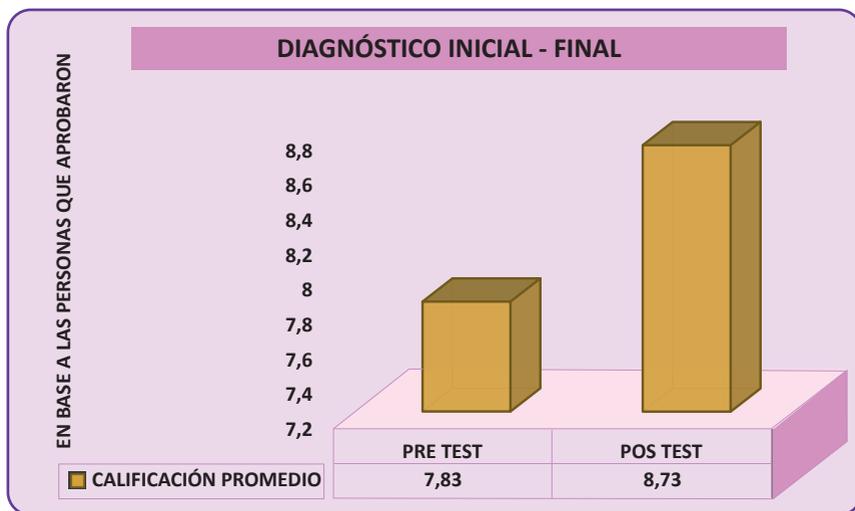
En el segundo ciclo, y considerando las dificultades por las que se atravesó, sobre todo en el segundo cohorte por ser de auto instrucción, se obtiene que en total aprobaron un poco más de la mitad de las personas que se inscribieron a los cursos, lo que indica un buen nivel de participación e interés hacia los mismos.

# Beneficiarios directos				Beneficiarios indirectos
Cohorte	Personas matriculadas	Personas que aprueban el curso con certificación	Porcentaje que aprueba	Corresponde a los familiares de las participantes 900
Primera cohorte	231	165	71,4%	
Segunda cohorte	629	307	49%	
Total personas aprobadas		472	54.8%	

Fuente: UPS, 2021



Para tener una apreciación del nivel de conocimientos se planteó realizar un pre-test como prueba diagnóstica a todos los y las participantes. De esta manera se pudo conocer con qué nivel de conocimientos ingresan las participantes. Al finalizar el proceso de aprendizaje se realizó un pos-test y con estos datos se tuvo un balance.



Fuente: Informe UPS, 2021

En la gráfica se observa un incremento en la aplicación del test final. Las participantes tienen un buen desempeño y han adquirido los conocimientos fortaleciendo las competencias, potenciando el crecimiento de su liderazgo en procesos de incidencia en construcción e implementación de políticas públicas que garanticen sus derechos laborales humanos y puedan realizar su trabajo libre de violencia y acoso.

Finalmente, y luego de realizar todo el proceso de auto-instrucción, se realizó una evaluación final o post test. De manera general, la UPS pudo verificar que las participantes tienen un buen desempeño y han adquirido los conocimientos fortaleciendo las competencias, potenciando el crecimiento de su liderazgo en procesos de incidencia en construcción e implementación de políticas públicas que garanticen sus derechos laborales humanos y puedan realizar su trabajo libre de violencia y acoso.



PROCESO DE FORMACIÓN PARA PROFESIONALIZAR EL TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR Y DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - SECAP

La Escuela de Formación se implementó y ejecutó en un periodo de siete meses, que inició en el mes de octubre de 2020 hasta el mes de abril de 2021, periodo al que se debieron adecuar las metodologías de presenciales a virtuales dado el contexto de pandemia. A pesar de este contratiempo, las actividades del proceso formativo se desarrollaron en las fechas previstas con la participación activa de las participantes.

El proceso de formación se desarrolló en dos programas de formación. El primero correspondiente a competencias técnicas para la profesionalización de las trabajadoras remuneradas del hogar y el segundo en relación a formación para gestión administrativa y financiera. El primer programa de profesionalización contó con la participación de 130 personas y el segundo proceso de gestión administrativa y financiera con 30 trabajadoras remuneradas del hogar; los módulos se llevaron a cabo bajo la modalidad en línea, pero a diferencia de la UPS que era autoinstruccional a través de la plataforma de la universidad, contó con la participación de 14 personas facilitadoras y las sesiones se hacían por la plataforma zoom.

La modalidad de ejecución del proceso de formación fue planificada para ser ejecutada en línea, esto debido a las ventajas relacionadas con la posibilidad de realizar un proceso a nivel nacional sin que esto implique la movilización de las trabajadoras remuneradas del hogar y por tal un recurso adicional. Por otra parte, a partir de la pandemia y las medidas adoptadas, esta modalidad permitió dar continuidad con el proceso formativo, ya que el mismo no requiere presencialidad.

En relación a la metodología aplicada, el SECAP indicó que en este proceso de aprendizaje fue aplicado un enfoque de competencias laborales, mediante el cual se busca conectar el mundo del trabajo y la sociedad. Estas competencias fueron identificadas con base en los hallazgos del estudio de mercado desarrollado por medio de metodologías participativas y centrado en el análisis. Desde esta perspectiva relacional, la malla curricular fue diseñada partir de la metodología de competencias laborales requeridas en el mercado laboral en función de tratarse de un proceso de profesionalización con miras a la prestación de servicios con estándares de calidad y competitividad. Así mismo, esta malla curricular llevó en



consideración los saberes y experiencias acumuladas de las trabajadoras remuneradas del hogar en el sector.

La propuesta metodológica del SECAP parte de su visión institucional que afirma que las competencias laborales son un conjunto de capacidades y habilidades de actuar y tomar decisiones en la resolución de situaciones o problemas.

Desde el SECAP se indicó que la propuesta curricular fue diseñada a partir de dos criterios: el primero, las necesidades identificadas por CARE y la UNTHA y, el segundo, desde el análisis del perfil de la trabajadora remunerada del hogar que se tomó del estudio de mercado³, el mismo que permitió identificar el perfil de la trabajadora según la demanda de estudio realizado en el 2019.

Adicional a esto, el SECAP realizó dos pre-test para conocer el perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar. El primer pre-test aplicado tenía como objetivo determinar la situación socio demográfica y así ubicar a la población. El segundo pre-test tuvo relación con conocimientos previos que tenían cada una de las participantes. Durante la reunión mantenida con SECAP, dicha institución indicó que finalmente el pre-test de situación sociodemográfica fue considerado para la metodología y para algunos contenidos.

La profesionalización de habilidades y conocimientos: Proceso destinado a profesionalizar los servicios del trabajo remunerado del hogar para la prestación de servicios domésticos y de cuidados, aplicando normas de seguridad, organización e higiene y el autocuidado de la trabajadora remunerada del hogar. Uno de los logros derivados de este curso es haber logrado que en el SECAP⁴ quede un proceso de formación específico para trabajadoras remuneradas del hogar que pueda ser reaplicado continuamente y se constituya en una estrategia de política pública. Por otra parte, es importante destacar la apertura e interés de las trabajadoras por aprender cosas nuevas y pulir sus habilidades, a pesar de la amplia experiencia que tienen en este campo.

Según el SECAP, los resultados buenos obtenidos en torno al proceso y los conocimientos adquiridos por las participantes pueden ser atribuidos a la coordinación entre los actores del proceso formativo y las instituciones. Sobre este

3 Estudio de mercado para la implementación de un modelo de negocio social a ser gestionado por las Trabajadoras Remuneradas Del Hogar (TRH) de la UNTHA en Ecuador, 2019, disponible en <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/05/Estudio-de-mercado-TRH-FINAL-12-marzo.pdf>.

4 El SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional) es una entidad estatal responsable de los procesos de capacitación y certificación de competencias laborales.



PARTICIPANTES DEL PROCESO		
Módulo	Participantes inscritas	Participantes aprobadas con certificado
Módulo 1: Sistemas de cuidado de personas y autocuidado en el servicio.	130	103
Módulo 2: Técnicas del servicio de cocina, limpieza y mantenimiento del hogar.	130	105

punto se destaca el apoyo de las lideresas, cuyo rol fue fundamental debido a que incentivaron la participación de las trabajadoras remuneradas del hogar y generaron espacios cooperativos para realizar las actividades. Además, fue clave que, en medio de la pandemia, se lograra que el trabajo remunerado del hogar (un sector fundamental de la economía de cuidados) fuera considerado como materia de profesionalización por la principal instancia de capacitación técnica del Ministerio de Trabajo.

El curso de formación en gestión administrativa y financiera: Tuvo como objetivo central aportar al fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las socias de la empresa social ASOCLIM para el manejo adecuado de sus recursos humanos, financieros y tecnológicos. La malla curricular fue definida con base al modelo de negocio social de la empresa, su ADN, propuesta de valor y lineamientos estratégicos. Por medio de este curso, las socias de la empresa social fortalecieron sus conocimientos y capacidades sobre temas estratégicos y operativos relativos a la marcha y giro del negocio, abordándose de manera integrada aspectos sobre el marco normativo de emprendimientos solidarios, herramientas de gestión y control financiero, aspectos tributarios y fiscales.

PARTICIPANTES DEL PROCESO		
Módulo	Participantes inscritas	Participantes aprobadas con certificado
Módulo 1: Marco jurídico y legal y gobernanza empresarial.	30	30
	30	30



Es importante evidenciar que estos procesos de fortalecimiento de capacidades para las trabajadoras remuneradas del hogar de UNTHA y de ASOCLIM, especialmente los relativos al desarrollo de capacidades técnicas y laborales, constituyen una experiencia con posibilidades de escalamiento y generación de políticas públicas dirigidas a la valorización y dignificación del trabajo remunerado del hogar y la visualización de sus aportes a las economías locales y nacionales.

Desafíos

Contexto COVID-19

Considerando el impacto en cuanto a empleo y escuela en casa, el acceso a medios tecnológicos así como el conocimiento sobre su uso, fue un tema que se tuvo que considerar en los procesos de formación. Muchas de las trabajadoras remuneradas del hogar tenían conexión inestable a internet, falta de tiempo debido a la sobrecarga familiar en las actividades de cuidado de sus hogares, necesidad de vender equipos tecnológicos para tener ingresos, y problemas de salud relacionados al contagio del COVID-19 que afectan la asistencia de las trabajadoras remuneradas del hogar a los procesos formativos.

Importancia de formación práctica

Las trabajadoras remuneradas del hogar identifican que el proceso de formación que brindó más herramientas técnicas y prácticas fue el de SECAP. Sin embargo, se requiere mayor formación práctica en temas de cuidado a personas adultas mayores o personas con discapacidad; si bien la teoría es importante, esta se apropia de mejor forma cuando se realizan prácticas.

Acceso y uso de nuevas tecnologías y manejo de redes

Si bien la modalidad virtual tiene grandes ventajas en cuanto al alcance, permanece como un desafío para las trabajadoras remuneradas del hogar el acceso y conocimiento de uso de nuevas tecnologías.

Valor social, político y económico

Si bien no ha sido una observación repetida, es importante prestarle atención, pues se debe considerar que responde a una situación estructural de valoración diferenciada de los trabajos. Al respecto, una de las trabajadoras remuneradas del



hogar señaló que quienes impartieron la formación lo hacían desde un lugar de elitismo y discriminación, sin comprender el valor social, político y económico del trabajo remunerado del hogar.

Niveles de formación inicial

Algunas trabajadoras remuneradas del hogar señalaron que en este punto se identificaron problemas debido a que algunas compañeras no disponían de bases como matemáticas. Algunas compañeras no sabían leer y escribir. En algunos casos las lideresas y en otros sus familias les ayudaban para que pudieran avanzar en los módulos.

Buenas prácticas

Rol de las lideresas como promotoras clave de los procesos de formación

En los dos procesos de formación se destaca el rol de las lideresas para motivar la participación del resto de trabajadoras remuneradas del hogar. Mantienen un rol activo para la motivación, así como para la orientación frente a cualquier inquietud o propuesta. Las lideresas incentivaron la participación de las trabajadoras remuneradas del hogar, así como también generaron espacios cooperativos para realizar las actividades.

Adicionalmente, las lideresas a nivel provincial realizaron talleres de réplica del proceso de Derechos Humanos y laborales de la UPS, lo cual coloca a las trabajadoras remuneradas del hogar como capacitadoras de los conocimientos que han adquirido.

Trabajo remunerado del hogar forma parte de los procesos de formación

Como se ha señalado, en Ecuador el proceso de profesionalización fue realizado en alianza con SECAP, a partir de lo cual el país cuenta con una oferta de profesionalización del trabajo remunerado del hogar, un proceso de formación técnica de 120 horas de alcance a nivel nacional. Es la primera vez que ofrece un proceso de formación técnica para el sector de cuidados, y especialmente para trabajadoras remuneradas del hogar, de forma permanente para que más trabajadoras remuneradas del hogar puedan acceder a nivel nacional.



Apoyo técnico desde las instituciones y organizaciones aliadas

Soporte a través de la metodología en cascada, a través de la cual la UPS y CARE daban seguimiento y fortalecimiento de capacidades a las lideresas de la UNTHA, de manera que ellas puedan luego dar seguimiento a las demás trabajadoras remuneradas del hogar y avanzar con el proceso.

Para el módulo de gestión administrativa y financiera se destaca que las y los facilitadores, a parte del tiempo asignado de clases, realizaron tutorías complementarias.

Uso de nuevas tecnologías

Desarrollo de capacidades para el acceso a nuevas tecnologías y plataformas digitales, lo cual incluyó el uso de recursos como mensajería de texto, Zoom y los grupos de WhatsApp para enviar el material de apoyo. De esta manera se pudo llegar a aquellas personas que no tenían internet, conocimientos que fueron desarrollados y reforzados a través del proceso de formación.

Resiliencia y adaptación

Para el segundo ciclo, que se desarrolló en contexto de estado de emergencia sanitaria, se destaca como estrategia de resiliencia y adaptación, que CARE proporcionó tabletas con chip a las lideresas, para que éstas puedan brindar apoyo a aquellas compañeras que tenían problemas con equipos o conectividad.

Capacidades instaladas

Los procesos de formación se realizaron con la academia (Universidad Politécnica Salesiana) y con el instituto público técnico y tecnológico SECAP, en las temáticas de derechos laborales y VBG, así como de profesionalización del trabajo de cuidados, respectivamente. Esto deja instaladas unas capacidades para que las dos instituciones puedan continuar con los procesos de formación y profesionalización a más trabajadoras remuneradas del hogar.

Momentos significativos

En los talleres se observó que, de forma general, el módulo de profesionalización del servicio es el que está más presente en las mujeres que participaron de este proceso de formación, como indica B. A.: *“Algo bueno, por ejemplo, tips de limpieza, tips de cortes, aprender cómo hacer limpieza profunda del hogar, les gustó el material del soporte. Un trabajo profesionalizado. Lo malo es que fue virtual. Piden más*



práctica, por ejemplo, les hubiese gustado aprender en la práctica cómo tender la cama.” (B. A., Taller de reconstrucción del proceso); y por su parte, N.C. señaló que “sabía hacer las cosas, pero sin técnicas. Le gusta la técnica que ha aprendido para cuidar a un adulto mayor. El curso fue muy corto, debería ser más largo para profundizar las técnicas que les enseñaron, por ejemplo, atender a un adulto mayor con discapacidad” (N.C., Taller de reconstrucción del proceso).

Las trabajadoras remuneradas del hogar identifican al módulo de cuidados como clave su proceso de profesionalización, pues aprendieron a profundidad sobre los tipos de cuidado según el tipo de persona a cargo, y la relevancia de este aprendizaje tanto para su trabajo remunerado como para el trabajo de cuidados que realizan en la casa.

En este sentido, las trabajadoras manifestaron su interés en continuar especializándose en este tema y señalaron su voluntad de participar en procesos de aprendizaje aún más específicos sobre cuidados. Las trabajadoras remuneradas del hogar vincularon casi inmediatamente este tema con el módulo de primeros auxilios. Aquí señalaron que, entre los principales temas aprendidos, cabía destacar el cómo tomar la temperatura, cómo limpiar heridas, cómo actuar en casos de atragantamiento, quemaduras y otros accidentes.

De los módulos de profesionalización, las trabajadoras remuneradas del hogar reconocen que, a partir de las técnicas aprendidas pudieron identificar con claridad cuáles eran los errores más comunes, sobre todo en relación a limpieza, que cometían antes de conocer la técnica y que ahora han corregido, lo cual les permite “hacer un trabajo de calidad”.

Alianzas con universidades

Para las trabajadoras remuneradas del hogar, es importante que el proceso de formación se haya llevado a cabo a través de una universidad, pues implica recibir una certificación de una institución universitaria “que les ayuda a visibilizar lo que pueden hacer y reconocer, convirtiéndose en un incentivo a seguir formándose con más cercanía a la universidad, como una educación formal con un sentido de pertenencia educativa.” Al respecto, M.C. compartió que “les ayuda porque a veces no han asistido al colegio y la universidad, hay cosas que sabían, pero en cuanto a salud, cuidado, el aseo, cambio de una venda” (M.C., Taller de recuperación del proceso).



Conocimientos adquiridos

En relación a los conocimientos adquiridos, la UPS mediante su Informe final y la reunión de trabajo, indicó que los resultados finales fueron positivos, pues sin demostrar los conocimientos básicos de cada módulo, no podían pasar el curso. En comparación a la información levantada al inicio de cada curso y con los resultados del post-test, mejoraron las calificaciones y los conocimientos.”

Plan de vida

La mayoría de participantes identificaron que en la primera unidad se trabajó sobre el desarrollo de habilidades, y que el momento de mayor relevancia se encontró en el que denominaron como “test de vida”. Para algunas trabajadoras, este momento cobró especial importancia debido a que el hacer el ejercicio de un proyecto de vida fue para ellas “un despertar”. Algunas trabajadoras remuneradas del hogar comentaron desde su experiencia personal que esta actividad fue importante debido a que nunca antes se habían cuestionado sobre la importancia de un plan de vida, de proyectarse al futuro y no solo vivir del día a día.

- IV. **Reconstrucción de la historia para identificar el impacto a nivel individual, colectivo y estructural de los procesos de formación en la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar desde una mirada cuali-cuantitativa**

Abordaje de la experiencia desde una mirada cualitativa

A partir del taller presencial se identifica que, para las trabajadoras remuneradas del hogar, los procesos de formación de UPS y de SECAP complementan la experiencia de las mujeres en procesos en los que han participado a lo largo de su vida. Varias de ellas son sobrevivientes de situaciones de violencia continua, por lo que la cercanía a otros espacios organizativos, como son CEPAM Guayaquil y Quito, les permitió reconocer que la violencia de género se expresa de diferentes formas y que esta es un delito de acción pública. Por este motivo, la propuesta feminista tiene una relevancia particular para la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar, pues se ha logrado identificar que los procesos de formación les han permitido reconocer las desigualdades estructurales que enfrentan como mujeres y que son condiciones que se pueden cambiar. En este sentido, **todo proceso de formación contribuye a la dignificación de la vida y el trabajo que realizan las trabajadoras remuneradas del**



hogar. Es, además, un espacio que les ha brindado herramientas para reconocer que se pueden plantear proyectos de vida, desarrollo profesional y autonomía económica, en lugar de asumir los trabajos de cuidados como un mandato de género y de clase.

Otro elemento clave ha sido que estos espacios de formación permiten integrar, en sus vidas, acciones fuera del trabajo de cuidados, remunerado y no remunerado, al que previamente consideraban que debía sujetarse. Así, recibir formación sobre sus derechos, el valor del trabajo de cuidados, y el impacto que tienen en la economía y en la sociedad, las convierte en sujetos de derechos activas, con el deseo de plantear acciones y estrategias de incidencia nacional e internacional. En este sentido, es clave el rol de las lideresas y la identificación de nuevas vocerías para contar con una organización con capacidad de incidencia a nivel nacional. Adicionalmente, genera un espacio de encuentro donde, además de la formación, surgen actividades de recreación y sororidad, lo cual fortalece a la organización.



Trabajo en grupos 5

Taller: Evaluación del impacto de procesos de formación en TRH

Octubre 2021

Quito

5 GRUPO 1: María del Carmen, Paquita, Andrea; GRUPO 2: Neuralis, Marisol, Maricruz; GRUPO 3: Anita Lara, Ana Caicedo, María Elena, Raquel.



Desarrollar Agencia

En las discusiones, las trabajadoras remuneradas del hogar resaltan la importancia de los procesos de formación en la resignificación y revaloración del trabajo remunerado del hogar. Como se puede apreciar en los dibujos de “antes” y “ahora”, las trabajadoras remuneradas del hogar identifican una diferencia en su estado personal respecto a cómo percibían el trabajo que realizaban. Algunos de los testimonios dan cuenta de cómo perciben los cambios en sus vidas, como señala Paquita: *“Tristeza, era una tristeza que una llevaba por dentro, no teníamos una mirada más allá, de que la vida podía ser diferente. No había un ideal futuro, solo vivir diariamente”*⁶. Algunas de las participantes mencionan que, antes de ser parte de procesos de formación y organizativos, les daba vergüenza hablar tanto dentro como fuera de casa, por lo que reflexiones alrededor de sus derechos como sujetos políticos son importantes para enriquecer su formación, como indica Maricruz: *“Hemos podido hablar con autoridades, presidentes, ministros, por el tiempo que nos hemos dado para participar, aprender y perder la vergüenza”*⁷.

Así, a nivel individual, **los procesos de formación permiten dar continuidad a sus proyectos de vida, en términos de desarrollo profesional y en la construcción de redes de apoyo. Estos elementos son clave para fortalecer la agencia individual** de las trabajadoras remuneradas del hogar, brindándoles la seguridad de que no están solas y de que, frente a situaciones de violencia, maltrato, explotación laboral, cuentan con una red de apoyo a la cual pueden acudir para plantear estrategias. Por lo tanto, el proceso de formación da espacio para el fortalecimiento en aspectos de su vida que van más allá de la formación en sí.

En cuanto al derecho a una vida libre de violencia también se menciona que, a partir de los procesos de formación, se adquirió conocimiento del derecho que las mujeres tienen a decidir sobre su cuerpo: *“Conocemos nuestro derecho sobre nuestro cuerpo, levantamos la voz, el cuerpo es mío y nadie lo tocará”*⁸. Sobre sus derechos laborales, indican que cuentan con herramientas para negociar sus condiciones de trabajo: *“antes firmábamos lo que nos daban”*⁹.

Respecto a la formación técnica, las trabajadoras remuneradas del hogar identifican que nuevos conocimientos les permiten realizar un mejor trabajo, pero también ser

6 Taller Evaluación del impacto de procesos de formación en TRH, octubre 2021.

7 Idem.

8 Idem.

9 Idem.



apoyo en procesos de cuidados de familiares. Comenta Andrea que, por el curso de primeros auxilios, pudo darle atención a su hermano a quien tuvieron que amputarle una pierna. Respecto a estos trabajos de cuidados, han indicado también que están claras en la importancia de que deben ser remunerados.

Así, se identifica también que las trabajadoras remuneradas del hogar han deconstruido el mandato de género de “ser todólogas” y no poner límites en su vida para dar espacios a su desarrollo e intereses personales. **Señalan que el conocimiento en derechos humanos y laborales les ha servido para que las compañeras rompan estereotipos, deleguen funciones dentro de los hogares, conozcan qué es la violencia de género,** así como riesgos que se corren dentro de un trabajo de todo tipo; “CARE, para autocuidado nos ha apoyado bastante en empezar a sanar”¹⁰.

En la encuesta virtual¹¹, las trabajadoras remuneradas del hogar identifican que los procesos de formación les han brindado herramientas para:



Encuesta virtual realizada a 65 TRH

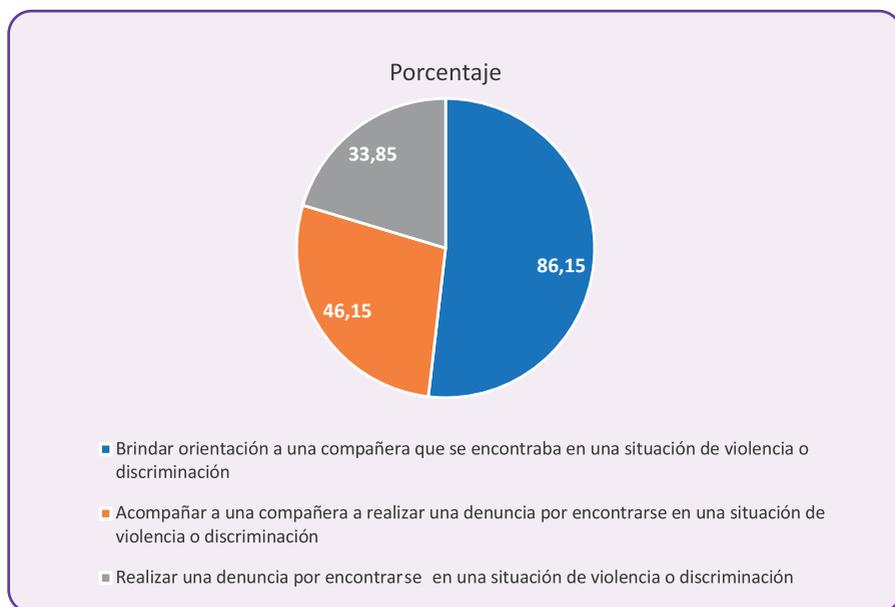
10 Idem.

11 Participaron 65 TRH, las preguntas fueron de opción múltiple y permitieron identificar los temas con los que más se identifican, pero no de forma comparativa.



Se observa que para las trabajadoras remuneradas del hogar que participaron en la encuesta, los procesos de formación tienen un impacto importante en su vida personal. Así, están de acuerdo en que **les ha brindado información para saber exigir su derecho a una vida libre de violencia en un 84,62%**, empezando por el reconocimiento de que la violencia es una vulneración a sus derechos humanos. **Esto va de la mano con el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar como un trabajo clave para el desarrollo de la sociedad en un 83,08%**, y que por lo tanto se ha revalorado a partir de la comprensión de su impacto. Esto permite a las trabajadoras remuneradas del hogar resignificar experiencias individuales.

Respecto a la posibilidad de trasladar y aplicar los conocimientos adquiridos, señalan que han podido:



De las respuestas llama la atención que varias, **un 86,15%**, indican haber **brindado orientación a una compañera en una situación de violencia**. Esto significa que las trabajadoras remuneradas del hogar son además promotoras de derechos y tienen un rol similar al de promotoras legales para temas de prevención y atención de violencia de género. Así mismo, este conocimiento las motiva tanto a realizar denuncias como a acompañar a realizarlas.



En la encuestas, **27,69 % de las trabajadoras remuneradas del hogar indican que a partir de los procesos de formación han podido conseguir empleo**, mientras que en el taller presencial, la mayoría de las participantes señaló encontrarse sin empleo. Frente a una situación regional donde más del 77,5% de las mujeres empleadas en el sector del trabajo remunerado del hogar desarrolla sus actividades en condiciones de informalidad¹², es importante destacar que la profesionalización brinda oportunidades para acceder a nuevos empleos, con conocimientos para negociar condiciones contractuales dignas. Este es uno de los aspectos que más se destaca en los diálogos con las trabajadoras remuneradas del hogar, pues la necesidad de autonomía económica claramente impacta en todos los aspectos de su vida. Sin embargo, su reconocimiento como sujetos de derechos, no se condiciona a su situación de empleo. Así, es el proceso organizativo y la posibilidad de contar con una red de apoyo, lo que inspira y motiva a que las trabajadoras remuneradas del hogar den continuidad a los procesos e iniciativas.

Cambiar relaciones

Es importante mencionar que en el taller presencial se contó con miembros tanto de UNTHA como de ASOCLIM¹³, lo cual evidencia que el proceso sindical y el negocio social son espacios que se potencian mutuamente. Como señala Anita: *“Somos ahora empresarias, lideresas”*¹⁴. **Los conocimientos adquiridos sobre primeros auxilios, técnicas de cocina, cuidados de personas adultas mayores, son elementos que les han permitido fortalecer y ampliar sus habilidades para el trabajo. Algunas de las trabajadoras remuneradas del hogar realizan otros emprendimientos, para los cuales la formación en gestión administrativa y financiera ha sido clave, sobre todo lo que se refiere a la declaración de impuestos.**

Respecto al fortalecimiento de ASOCLIM, María del Carmen indica que *“dentro del plan operativo está armar escuela de formación para trabajadoras remuneradas del hogar”*, donde sugiere incluir autocuidado, pues *“nos sirve a nivel organizativo y a nuestros hogares, y también para apoyar a mujeres de donde vivimos”*¹⁵. El conocimiento sobre sus derechos humanos fortalece su motivación para impulsar su negocio social, y además les brinda herramientas para orientar a otras mujeres, lo cual las convierte en actoras de cambio.

12 TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A LA CRISIS DEL COVID-19, CEPAL, 2020.

13 ASOCLIM es el negocio social conformado por las TRH para la promoción de los servicios que brindan en el marco de una empresa propia.

14 Idem.

15 Idem.



Sin embargo, los desafíos persisten, considerando que el ámbito productivo y político valora ciertos perfiles y desplaza la participación de otros. Por ejemplo, Marisol señala que, a pesar de contar los certificados de formación, por su edad es menos competitiva. Esto nos lleva a analizar qué otros factores en la diversidad de población de trabajadoras remuneradas del hogar se deben considerar al momento de difundir el negocio social, realizar incidencia con empleadores, empleadores y Estado, y desarrollar investigaciones y herramientas de conocimiento de sus derechos. Por ejemplo, si bien en este proceso no se identificó la participación de personas LGBTI, sin duda son parte de la población de trabajadoras remuneradas del hogar del país, que se encuentra invisibilizada y que enfrenta dificultades particulares.

De este modo, **los procesos de formación fortalecen la organización tanto sindical como empresarial**; como señala Maricruz: “Desconocía lo que es un negocio social, empresa social, y que la cooperación internacional apoya a mujeres de bajos recursos económicos, para poder mejorar la calidad de vida.”¹⁶ Así, vemos además que hay un reconocimiento del rol de las agencias de cooperación internacional con las cuales las trabajadoras remuneradas del hogar se han aliado, en este caso CARE se menciona como una gran aliada para impulsar todos sus planes, de los que los procesos de formación son parte.

En la encuesta virtual, se identifica que de las 65 trabajadoras remuneradas del hogar que participaron, a nivel organizativo consideran que los procesos de formación les han brindado herramientas para:

Herramientas que han posibilitado la formación a las TRH



16 Idem.



El 64,62% de las Trabajadoras remuneradas del hogar indica que es importante que se identifiquen nuevos liderazgos a partir de los procesos de formación, lo cual va alineado al rol que tuvieron las lideresas a lo largo de todo el proceso. Esto es clave para fortalecer los principios democráticos de la organización y para la sostenibilidad del sindicato.

Transformar estructuras

Como se ha señalado, a partir del proceso organizativo, las trabajadoras remuneradas del hogar han identificado acciones para incidir a nivel político y social. Se destaca su participación en juicios, protestas públicas, participación en la OIT, conformación de espacios de diálogo con diversos entes del Estado, como la Mesa de Apoyo a los Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar, entre otros. Adicionalmente, destacan la organización para contar con su programa de radio *“Juntas por nuestros derechos”* con CIESPAL: *“Hemos generado alianzas para lograr nuestros sueños, como la mesa interinstitucional para trabajar las rutas de atención, para hacer investigaciones, trípticos, material comunicacional.”*¹⁷

A partir de la revaloración del trabajo remunerado del hogar, y de su rol como trabajadoras, **se apropian de su lugar como interlocutoras políticas y sociales, reconociendo, además, que en la unión está la fuerza:** *“Conocemos nuestros derechos humanos, nos apoyamos en el sindicato”*. Se evidencia una admiración recíproca, lo cual es fundamental para plantear una postura feminista sorora: *“El conocimiento nos ha abierto puertas, nos ha hecho dar cuenta de que no estamos solas, que estamos acompañadas con un grupo de mujeres empoderadas”*.¹⁸

El reconocimiento y apropiación del valor organizativo, donde los procesos de formación marcan oportunidades de fortalecimiento, es una actividad importante para las trabajadoras remuneradas del hogar, por ejemplo, respecto al conocimiento de la historia de UNTHA; indican que es un tema que se debe incorporar en la formación.

17 Idem.

18 Idem, Paquita.

**Abordaje de la experiencia desde una mira cuantitativa**

Fase	Actividad Central	Subactividades	Indicador Actividad
Planificación pedagógica de la Escuela de formación	Diseño pedagógico	Definición de mallas curriculares de los tres cursos de la Escuela.	Tres mallas curriculares.
		Definición de enfoques transversales adecuados al contexto de las trabajadoras remuneradas del hogar.	Tres enfoques transversales utilizados.
		Análisis de contenidos y herramientas.	Aplicación de 6 instrumentos (pretest- posttest).
Organización logística	Diseño logístico y operativo	Preparación de pre test y pos test.	1. Base de datos con informaciones claves de las trabajadoras remuneradas del hogar. 2. Convocatorias realizadas a nivel nacional. 3. Inscripciones en seis provincias del país.
		Elaboración de base de datos.	
		Convocatoria y selección.	
		Inscripción en varias localidades del país.	
Preparación de pre test y pos test.			



Implementación	Aplicación del modelo formativo con enfoques intersectoriales	Realización de tres cursos de formación.	Participación de 420 TRH en el curso de DDHH (30 socias). Participación de 105 TRH en el curso profesionalización de servicios (30 socias). Participación de 30 socias TRH en el curso de gestión administrativa.
Seguimiento & Evaluación	Seguimiento indicadores pedagógicos	Aplicación de postest. Aplicación de encuesta de satisfacción.	Aplicación de una herramienta de postest en cada curso de formación.
		Sistematización de datos claves.	

La Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado demandó para su implementación de 4 fases integradas: i) planificación; ii) organización logística, iii) implementación y iv) seguimiento & evaluación, obteniéndose como resultado la formación de 555 trabajadoras remuneradas del hogar distribuidas en aproximadamente siete provincias del país: Pichincha, Guayas, Esmeraldas, Imbabura, Carchi, Cañar y El Oro. Asimismo, esta experiencia formativa constituye para las trabajadoras remuneradas del hogar una oportunidad para el desarrollo de sus capacidades y habilidades técnicas, comunicacionales y organizacionales, lo cual les permite fortalecer sus saberes y experiencias y fundamentalmente acceder a espacios formativos que les permitan dignificar y valorizar su labor.

V. Consolidación de aprendizajes y reflexiones de fondo y recomendaciones

Los procesos de formación y su impacto en la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar a nivel de agencia individual, fortalecimiento colectivo e incidencia, se leen



dentro de un continuo de fortalecimiento y empoderamiento. Muchas de las trabajadoras remuneradas del hogar vienen de procesos de formación formal e informal, de talleres de auto conocimiento, y es difícil desprender los procesos de formación de su historia de vida. Sus historias son de sobrevivencia y los procesos de formación representan más que acceso a conocimiento; representan una oportunidad para una nueva vida, una vida diferente, una vida digna. **Las trabajadoras remuneradas del hogar demuestran un interés profundo por participar en procesos de formación**, a pesar de las dificultades teóricas y prácticas que pueden implicar. Esto se debe a que son estos procesos los que por un lado nutren el proceso organizativo a partir de contar con mujeres empoderadas, y consolidan el espacio de encuentro, compañerismo y apoyo mutuo.

A partir de los procesos de formación, las trabajadoras remuneradas del hogar reconocen mayor capacidad de agencia, pero además se convierten en actoras de cambio, pues desafían estructuras familiares, sociales, políticas, económicas y organizativas.

En la encuesta virtual se planteó una pregunta abierta, respecto a cómo la encuestada define a una trabajadora remunerada del hogar. A continuación algunas de las respuestas:

- Es importante para el desarrollo de la sociedad.
- Es una trabajadora que tiene todos los beneficios de un trabajo.
- Una mujer satisfecha y realizada.
- Una mujer con derechos.
- Somos personas que trabajan en casas y merecemos los mismos derechos laborales.
- Persona que tiene los mismos derechos laborales que tiene cualquier profesional.
- Mujer que brinda un servicio con amor y dedicación y merece ser respetada y valorada.
- La persona que más horas trabaja y la menos remunerada.
- Obtener ingresos para mi hogar siempre y cuando me valoren y me respeten el horario, en un ambiente sin discriminación y libre de violencia.
- Es hacer valer nuestro derecho.
- La mujer que presta los servicios domésticos y de cuidados en un hogar, casa de familia, aplicando las buenas prácticas y normas de seguridad.



- Una mujer valiosa, preparada para realizar el trabajo solicitado.
- Es una parte fundamental para la familia porque despierta la conciencia del empleador.
- Un trabajo digno como cualquier otro trabajo.
- Una persona muy fundamental en la sociedad.
- Es un trabajo más para servir a la sociedad con respeto y dignidad.
- Quien aporta a la economía del hogar y permite que otros se desarrollen en sus actividades diarias, quien lleva el sustento a su hogar y trabaja dignamente por conseguir días mejores para sí misma y para su familia.
- Es quien aporta al desarrollo del país.
- Es una guerrera en todos los ámbitos.
- Es una mujer emprendedora.

Es importante que se haya logrado identificar en los diálogos que **los procesos de formación han generado un cambio de paradigma en las trabajadoras remuneradas del hogar respecto al valor de su trabajo.** Este es un paso fundamental para su rol como sujetos de derecho, que además de contar con las herramientas para exigir condiciones dignas y decentes de trabajo, implementan las herramientas. La exigibilidad de sus derechos mejora, además de sus condiciones de vida, las de su entorno, de forma directa (familia) como indirecta (compañeras a quienes brindan orientación y sindicato). Además, el fortalecimiento del proceso organizativo se potencia a partir de los procesos de formación que les brindan un espacio para adquirir nuevos conocimientos, pero también para gestar nuevas ideas para la incidencia de su organización.

Respecto a desafíos, se destaca el tema del acceso al empleo como una necesidad sustancial de las trabajadoras remuneradas del hogar. Si bien en los procesos de formación se incluye la profesionalización, no se determina como un efecto directo e inmediato contar con empleo.

Por este motivo, se plantean como **recomendaciones** las siguientes:

Agencia:

1. Incorporar un módulo sobre temas de autocuidado, alimentación consciente y rutinas de ejercicio para el cuidado integral de sus cuerpos y salud.



2. Potenciar el rol que tienen como promotoras de derechos a nivel familiar y comunitario

Relaciones:

1. Que los procesos de formación incluyan un módulo sobre la historia del sindicato, pues esto permitirá resaltar la importancia del proceso organizativo.
2. Que se incluya tanto un módulo como un espacio de “tanque de pensamiento”, sobre las políticas económicas, laborales y tributarias, dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar, con el objetivo de ampliar y potenciar su incidencia.

Estructura:

1. Solicitar que quienes ofrecen los procesos de formación firmen cartas de compromiso con los principios contenidos en las políticas internas de prevención de violencia de género y discriminación de las organizaciones.
2. Incorporar de forma transversal los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad, para garantizar una aplicación integral de los derechos humanos.
3. Fortalecer la incidencia sobre la necesidad de un sistema integral de cuidados en el país, que parte de la valoración de los cuidados realizados por las mujeres, sean remuneradas o no, y cómo la experiencia de ASOCLIM puede ser un modelo de cuidados de la economía popular, solidaria y, a la vez, de generación de empleo digno para las mujeres.

Los procesos de formación tienen un impacto sustancial en el proceso organizativo. Por esto es importante ampliar los temas que se abordan, de modo que tanto la agencia individual como el fortalecimiento colectivo puedan incidir en otros aspectos de la agenda de derechos humanos, que tienen un impacto directo en sus actividades.



Trabajo en grupos 19

Taller: Evaluación del impacto de procesos de formación

Octubre 2021

Quito

VI. Mirada hacia el futuro: estructuración de un modelo de formación replicable a escala a nivel local, nacional o regional

Desde el año 2019 se implementa el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT) en asocio entre Bien Humano-Colombia, Themis-Brasil y CARE-Ecuador y con las organizaciones sindicales de Colombia (UTRASD), Brasil (FENATRAD) y Ecuador (UNTHA), cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE Francia y CARE LAC liderado desde CARE LAC (Programa Igual Valor, Iguales Derechos – IGS).

Uno de los pilares del proyecto fue implementar la **Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado**, iniciativa que ha buscado que las trabajadoras remuneradas del hogar fortalezcan sus conocimientos y habilidades en

19 GRUPO 1: María del Carmen, Paquita, Andrea; GRUPO 2: Neuralis, Marisol, Maricruz; GRUPO 3: Anita Lara, Ana Caicedo, María Elena, Raquel.



torno a los derechos laborales y humanos y sus competencias en técnicas y gestión administrativa y financiera. La Escuela de Formación promueve oportunidades para que las trabajadoras remuneradas del hogar potencien sus fortalezas y accedan a oportunidades para profesionalizar sus servicios de cuidado y renegociar condiciones laborales más justas e igualitarias, además de fortalecer su autonomía y empoderamiento.

Con los insumos generados a partir de la sistematización de la experiencia se presenta el Modelo de Formación (MdF) sustentado en la implementación de la Escuela de formación de habilidades para la vida y el cuidado, para que pueda ser replicable y/o escalable en otros contextos, para apalancar el alcance de indicadores cualitativos y cuantitativos de impacto social del Programa Igual Valor, Iguales Derechos. El modelo de formación (MdF), cuenta con los lineamientos, estrategias y consideraciones claves para optimizar su réplica.

Así, se adjunta un documento en el cual se explican los siguientes elementos a considerar para una réplica del Modelo de formación:

- Lineamientos base: Se refiere al marco conceptual sobre el cual se construye el MdF, esto incluye enfoques y ejes.
- Consideraciones preliminares: Se refiere a las acciones que las trabajadoras remuneradas del hogar identifican como clave para garantizar un proceso alineado a sus principios, en el marco de los derechos humanos, la igualdad de género y el trabajo digno y decente.
- Pasos: Enlista las acciones que se deben realizar para la gestión del MdF.
- Consideraciones estratégicas: Se refiere a las acciones que las trabajadoras remuneradas del hogar han identificado que fortalecen su participación en los procesos de formación.
- Buenas prácticas: A partir de la experiencia de las trabajadoras remuneradas del hogar, son las acciones que se deben tomar en cuenta para el escalamiento del proceso de formación.



16. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, L.A. (2005). Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica. In *Oficina Regional de la FAO para América Latina y El Caribe* (pp. 1–29).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de economía popular y solidaria: Vol. Reformado* (Issue 7, p. 65). http://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/LEY_ORGANICA_DE_ECONOMIA_POPULAR_Y_SOLIDARIA_actualizada_noviembre_2018.pdf/66b23eef-8b87-4e3a-b0ba-194c2017e69a
- CARE-Ecuador. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*.
- CARE-Ecuador. (2020). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar en Ecuador*.
- CARE-Ecuador. (2021a). *Entrevista 6*.
- CARE-Ecuador. (2021b). *Ficha de identidad del negocio social*.
- CARE-Ecuador. (2021c). *Informe narrativo Final Anticipado*.
- CARE. (2020). *Strengthening the Domestic Workers' Movement in Latin America and the Caribbean*.
- CARE LAC. (n.d.). *El enfoque de CARE sobre el impacto a escala*.
- CGESPLAN. (2021). *Plan de marketing y ventas*.
- CGESPLAN, & CARE-Ecuador. (2020). *Plan de negocios final*.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Vol. 92, Issue 3, pp. 331–332). <https://doi.org/10.1017/S0031819117000274>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. In OIT. http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang-es/index.htm
- ONU Mujeres. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y El Caribe frente a la crisis del COVID.19*.
- Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *Guía de sistematización para experiencias de sindicalización y negociación colectiva desarrolladas por organizaciones sindicales*.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2021). *Bienvenidos a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria - SEPS - SEPS*. <https://www.seps.gob.ec/>
- TRH. (2021a). *Entrevista 1*.
- TRH. (2021b). *Entrevista 2*.
- TRH. (2021c). *Entrevista 3*.
- TRH. (2021d). *Entrevista 4*.
- TRH. (2021e). *Entrevista 6*.
- TRH. (2021f). *Grupo Focal 1*.
- TRH. (2021g). *Grupo focal 2*.
- TRH. (2021h). *Reflexiones del proceso de sistematización*.
- UNTHA & CARE-Ecuador. (2020). *Estudio de conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor*.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE LAC y CARE USA. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE LAC y de Bien Humano, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

