



**GANEM, Javier**

**GIUSTINIANI, Patricia**

**PEINADO, Guillermo**

**BORRA, Virginia**

*Facultad de Ciencias Económicas y Estadística*

## **MEDICION Y VISUALIZACION DEL APOORTE DE LAS MUJERES VOLUNTARIAS DEL PROGRAMA CRECER DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO**

### **I - Introducción**

El Programa Crecer llevado a cabo por la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de la ciudad de Rosario se viene desarrollando en esta ciudad desde hace más de once años.

Es una propuesta de participación integral que, a través de un conjunto de proyectos entrelazados y articulados entre sí, se dirige a las familias de los sectores más vulnerables de la ciudad.

Por su localización barrial, constituye el primer nivel de intervención preventivo de la marginalidad y los efectos de la pobreza, promoviendo procesos de inclusión que posibilitan el ejercicio de los derechos ciudadanos.

La tarea de los Centros Crecer se desarrolla en tres ejes:

- Desarrollo integral de los niños de 2 a 5 años de edad
- Desarrollo y promoción de las familias en situación de vulnerabilidad
- Desarrollo y fortalecimiento de las diferentes formas de organización de la comunidad.

Este Programa está coordinado a nivel central por un equipo de profesionales que tiene a su cargo la planificación y monitoreo de los distintos proyectos, cada Centro cuenta con equipos interdisciplinarios conformados por :

- 1) Coordinador Profesional,
- 2) Auxiliar Profesional
- 3) Maestra Jardinera
- 4) Profesor de Educación Física
- 5) Promotor Agrotécnico
- 6) Auxiliar de Cocina y Mantenimiento
- 7) Grupos de voluntaria/os de la Comunidad



Se observa que la integración de voluntarios/as a los equipos de trabajo del programa es un elemento constitutivo del mismo y ha sido una de sus características centrales desde su iniciación. Los grupos de voluntaria/os son mayoritariamente mujeres, generalmente madres de los niños que concurren a los Centros Crecer.<sup>1</sup>

Las participación de personas de la comunidad (voluntaria/os) son requeridas fundamentalmente en el desarrollo del Proyecto pedagógico y de estimulación psicomotriz y en el Proyecto Nutricional<sup>2</sup>.

El Proyecto pedagógico y de estimulación psicomotriz cuenta como beneficiarios a niños/as de 2 a 5 años y familias en situación de vulnerabilidad. Es parte de una propuesta educativa no formal y se encuentra a cargo de maestras jardineras, profesores de educación física y de voluntarias que son capacitadas a través de su participación en diversos talleres para la atención de niña/os.

El Proyecto nutricional dirigido a niño/as de 2 a 5 años, familias en situación de vulnerabilidad y a organizaciones sociales, brinda asistencia alimentaria. La problemática alimentaria es abordada en su condición de "producto social" ya que se enmarca en una serie de actividades de capacitación y socialización.

El auxiliar de cocina conforma un equipo de trabajo con voluntarias del barrio que reciben capacitación permanente tanto en servicio como a través de diferentes cursos donde se trabajan temas relacionados con educación nutricional.

## II - Objetivos del Trabajo de Investigación

Sin lugar a dudas, el Programa Crecer es una de las principales políticas de promoción social llevada a cabo desde hace más de una década por la Municipalidad de Rosario dirigida a los sectores más vulnerables de la comunidad. Su reconocimiento e impacto en la comunidad ha sido altamente positivo y no resulta ajeno a ello que uno de los elementos constitutivos del programa sea, como se señalara en la introducción, la participación de trabajadores/as voluntarios/as en las tareas necesarias para llevar adelante los distintos proyectos que comprende el programa.

Esta participación se ha revelado como central, tanto por el tipo de tareas desempeñadas como por la cantidad de voluntarios/as que asisten a los Centros Crecer.

La investigación tiene como objetivo central medir la contribución económica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en carácter de voluntario en la ejecución del Programa Crecer de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario.

A través de los resultados del trabajo se pretende visibilizar y valorar la participación de las mujeres en los programas municipales con el fin de lograr una mejor comprensión del

---

<sup>1</sup> Del relevamiento efectuado durante el trabajo de investigación se observó que la totalidad de las voluntarias son mujeres

<sup>2</sup> El Programa Crecer comprende los siguientes proyectos:

- Proyecto Pedagógico y Estimulación Psicomotriz
- Proyecto Nutricional
- Proyecto Recreativo
- Proyecto de Actividades Productivas



valor de las contribuciones no remuneradas que realizan las mujeres a la sociedad y promover el enfoque de género en la formulación de políticas y programas del gobierno local.

Asimismo, se toma como objetivo adicional determinar el ahorro fiscal que experimenta la Municipalidad de Rosario al contar con el aporte de las voluntarias en la consecución de los objetivos esenciales del Programa Crecer

### **III - La importancia de visibilizar y medir el trabajo no remunerado**

A partir de mediados de los años 80, el movimiento internacional de mujeres ha resaltado los problemas resultantes de omitir el trabajo no remunerado de la base estadística de los gobiernos. Una recomendación de la Segunda Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre las Mujeres fue que las contribuciones no remuneradas de las mujeres, en todas las áreas de desarrollo, deben estar contempladas dentro de las estadísticas económicas del país incluyendo el producto interno bruto (PIB).

Las actividades no remuneradas, el trabajo familiar y comunitario, en general, no se consideran para las políticas sociales y económicas. Sin embargo estos trabajos tienen valor económico y las políticas que no lo consideran están sesgadas. El trabajo como actividad humana incluye tanto las actividades remuneradas que se realizan en el marco del mercado como las actividades no remuneradas que se realizan fuera de él. Por tal motivo algunos economistas sostienen que para ser más precisos y exhaustivos, en el concepto de trabajo deben quedar comprendidos los siguientes sectores: el de subsistencia, el doméstico, el informal y el voluntario, además del tradicional de empleo formal. (Benería, 2003).

Son numerosos los estudios sobre uso del tiempo que han estimado el trabajo no remunerado en varios países y dan cuenta de que en los países desarrollados, si se incluiría en las cuentas nacionales el trabajo no remunerado, el PIB se aumentaría en al menos un 50%. (Budlender, Debbie y Sharp)

Gran parte de este trabajo no remunerado se desarrolla en el ámbito que podemos denominar como "economía del cuidado" que produce bienes y servicios orientados hacia la familia y la comunidad como parte del proceso de cuidar y asistir a la gente, así como también otros de características de reproducción social como los de educación, formación, mantenimiento de espacios y bienes domésticos y públicos, etc. Tanto los hombres como las mujeres trabajan en la economía del cuidado y en trabajos de reproducción social, pero en general es relativamente intensiva en su uso la mano de obra femenina.

Este tipo de trabajo presenta características respecto de su calidad que son fundamentales para mantener las condiciones de sostenibilidad del sistema en su conjunto, lo que le da un sentido institucional. Dado que el bienestar es el objetivo final del trabajo de reproducción social, se vincula estructuralmente a los procesos de producción, distribución e intercambio de la riqueza, por lo que es uno de los grandes agregados del sistema económico (Picchio, 2001). De allí, la necesidad de medir este trabajo ya que su ocultamiento en términos cuantitativos nos brinda una perspectiva minusválida acerca de la generación de riqueza en una sociedad y las relaciones que a partir de ella se generan.

En particular, en los programas sociales que llevan adelante los distintos niveles de gobierno en todos los países, resulta habitual que convoquen a voluntarios/as, principalmente mujeres para colaborar con el logro de los objetivos de esos programas. Sin embargo, se cuenta con escasa información acerca de la contribución de las mujeres cuyo trabajo no remunerado (que en algunos casos representa un ahorro importante para el Estado) no se refleja en las cifras del gasto fiscal ni en otra variable económica sujeta a medición.



La valoración del trabajo no remunerado resulta esencial para modificar la percepción que tiene la sociedad en su conjunto acerca de su importancia. Nos brinda también información sustantiva para valorar su importancia relativa a través de la comparación de su aporte con otros sectores de la economía y al ser realizada mayoritariamente por mujeres, es un insumo útil para el desarrollo de políticas de igualdad de género.

La medición del trabajo voluntario realizado por las mujeres en los Centros Crecer de la Municipalidad de Rosario resulta un paso inicial para, en el ámbito del sector público local, desarrollar una práctica de identificación, medición y visibilización de los aportes de este importante pilar del desarrollo económico y social.

## IV - Aspectos Metodológicos

### 1) Entrevistas

Se llevaron a cabo dos entrevistas preliminares con la Subsecretaria de Acción Social, Laura Alfonso y con la Directora del Programa Crecer, Laura Sambito.

Estas entrevistas con las responsables máximas de la gestión municipal vinculadas directamente con el Programa tuvieron como objetivo detectar la visión acerca del rol del voluntariado, el grado de rotación de las voluntarias, las actividades permitidas y vedadas a las mismas, la estructura general de los Centros Crecer y su forma general de forma de organización (horarios de funcionamiento, cantidad de niños que asisten, actividades que se realizan durante el año y en particular en el verano, etc.)

### 2) Jornada taller de discusión sobre las metodologías a utilizar en el diseño de la encuesta y métodos alternativos para valorización del trabajo no remunerado de las voluntarias

Se convocó a participar en esta jornada a la especialista en encuestas de uso de tiempo Lic. Valeria Esquivel, y participaron de la misma Laura Ezpeleta representante de UNIFEM, y el equipo de trabajo conformado por Patricia Giustiniani, Virginia Borra, Guillermo Peinado y Javier Ganem.

### 3) Diseño de la muestra y elaboración de la encuesta.

Para el diseño de la muestra se decidió utilizar el método denominado "Muestreo Sistemático".

Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño  $n$  tienen la misma probabilidad de ser elegidas. Sólo estos métodos de muestreo probabilísticos aseguran la representatividad de la muestra extraída y son, por tanto, los que permiten extender los resultados de una muestra a toda la población.

El muestreo sistemático es un muestro probabilístico utilizado frecuentemente en la práctica cuando se cuenta con un listado de las unidades a muestrear y ellas están ordenadas de manera aleatoria.

Este método consiste en, una vez ordenadas las unidades de la población, para se-



leccionar una muestra de tamaño  $n$ , se divide la población en  $n$  grupos iguales de tamaño  $k$ , de forma que  $N/n=k$ . Después, se selecciona aleatoriamente un elemento del primer grupo y los sucesivos elementos que ocupen la misma posición.

Para determinar el tamaño de muestra se aplica dicho método con el fin de tener en cuenta la variabilidad obtenida en los datos con respecto a la cantidad de personas voluntarias, el número de alumnos, la ubicación geográfica, la cantidad de turnos y la cantidad de salas.

Debido a que se cuenta con el listado de todas las voluntarias de los Centros Crecer, se ordenó dicha lista teniendo en cuenta el distrito al que pertenecía el Centro y el número del Centro.

El total de personas es  $N=338$  voluntarias y el valor de  $k$  resulta igual a 4 (con el fin de que en todos los Centros se entreviste al menos a una mujer colaboradora), por lo que resulta un tamaño de muestra igual a 84.

Se seleccionó aleatoriamente un número entre 1 y  $k=4$  y luego cada 4 personas de la población, se seleccionó la próxima a ser incluida en la muestra.

En función de las entrevistas obtenidas y la jornada taller realizada se diseñó una encuesta para los coordinadores y otra para las voluntarias. Se adjuntan las mismas en el Anexo I. Las entrevistas a los coordinadores tuvo como objetivo indagar acerca del funcionamiento real de los centros crecer, la cantidad de niños y niñas que concurren, la cantidad de voluntarias y las actividades realizadas por las voluntarias así como su visión acerca del rol de las mismas.

La encuesta a las personas voluntarias constaba de 23 preguntas y tenía como objetivo.

- Determinar el tiempo dedicado a las actividades en el Centro Crecer
- Relevar el tipo de actividades realizadas
- Obtener información sobre la situación socioeconómica de la colaboradora y del grupo familiar
- Distinguir las motivaciones para concurrir al centro

#### *4) Selección y Capacitación de los encuestadores*

Se seleccionaron 5 encuestadores/as y se realizó una jornada de capacitación sobre la metodología para seleccionar a las personas voluntarias a encuestar en el Centro y aspectos relativos acerca de la forma de formular la encuesta. Asimismo se elaboró un instructivo para completar la cada una de las preguntas de la encuesta.

#### *5) Realización de las encuestas a todos los coordinadores y a las voluntarias seleccionadas*

Se realizaron las encuestas a los/as coordinadores/as de todos los Centros Crecer excepto los coordinadores de los Centros Crecer N° 12 y N° 30 debido a que no se pudo coordinar con los mismos una reunión dentro de los plazos previstos en la programación del trabajo. O sea que se realizaron 28 encuestas a los Coordinadores/as de los Centros Crecer.

Se realizaron un total de 78 encuestas a personas voluntarias pertenecientes a 28 de los 30 Centros Crecer.



#### 6) Valorización del trabajo no remunerado de las voluntarias

Existen dos modos de valorar el trabajo voluntario (y en general, el trabajo de cuidados no remunerado): a) la técnica del "costo de oportunidad" y b) la técnica del "costo de reemplazo".

La primera se sustenta en el principio que el tiempo empleado en la actividad no remunerada reduce el tiempo disponible para el trabajo remunerado. Esta técnica consiste en calcular el hipotético salario que la persona ganaría en caso de conseguir empleo en el mercado laboral. Se trata de una valoración que podemos calificar como "subjetiva", basada en el costo de oportunidad del tiempo utilizado en realizar trabajo voluntario. Esta valoración depende de las características de quien realiza el trabajo, y de su remuneración de mercado. En el límite, puede ser cercana a cero si las calificaciones de la persona que realiza el trabajo son muy bajas, o el desempleo es elevado. Debido a que el costo de oportunidad de cada persona es siempre el mismo, esta alternativa no requiere de información sobre las actividades realizadas, aunque sí de las características personales y laborales del voluntario/a. En esta alternativa, se requiere información detallada sobre los voluntarios/as, pero no sobre las **actividades** realizadas en los Centros Crecer.

La segunda técnica parte de la idea del "ahorro" que genera la utilización del trabajo no remunerado. Se trata de una valoración "social", basada en el "costo de reemplazo/reposición" de ese trabajo. Es la respuesta a la pregunta ¿cuánto costaría proveer los mismos servicios de manera (decentemente) remunerada? En esta segunda alternativa, todo el trabajo se valora de igual manera (con independencia de quién lo realiza), pero interesa conocer las actividades realizadas, para encontrar la actividad remunerada más similar (por ejemplo, las horas de cuidado de niños pueden valorarse aplicando el salario de un/a auxiliar de docencia de nivel inicial, mientras las horas de cocina pueden valorarse aplicando el salario de un/a auxiliar de cocina). En esta alternativa, se requiere menos detalle sobre las características personales de los voluntarios/as, y más detalle sobre las actividades voluntarias realizadas.

Se optó por esta segunda técnica de valorización debido a las características del trabajo voluntario desempeñado en los Centros Crecer que se pudo verificar merced a las entrevistas con los y las responsables, a las encuestas y el trabajo de campo realizado. Se verificó una relación del trabajo voluntario bastante "contractualizada" con asignaciones horarias y tareas a cumplir perfectamente definidas y asimilables a categorías laborales de los trabajadores remunerados.

En cuanto a la medida para valorar el trabajo también existen dos criterios posibles. Asignar el valor del Salario Neto o el Valor del Costo Laboral Total (incluye salario bruto más contribuciones patronales). Se optó por tomar el Costo Laboral Total en consideración a que las cargas sociales financian distintas prestaciones de bienestar social de los trabajadores y deben considerarse parte integrante del salario. Para esta tarea se contó con la información del Costo Laboral total de las distintas categorías del Personal Municipal que desarrolla tareas asimilables a las desarrolladas por las personas voluntarias.

### **V - Principales Resultados: Funcionamiento de los Centros Crecer, Caracterización de las voluntarias, Valorización del Trabajo no remunerado.**

A partir de las entrevistas realizadas tanto con Laura Alfonso (Subsecretaria de Acción Social de la Secretaría de Promoción Social), y con Laura Sambito (Coordinadora del Programa Crecer), se pudo obtener una caracterización general del Programa Crecer, su



función social, su funcionamiento habitual, la estructura de empleados y empleadas y el rol de las voluntarias y los voluntarios.

Allí se pudo observar que desde la dirección del Programa Crecer y de la Secretaría de la cual depende, se pensó originalmente a las voluntarias y los voluntarios como una manera de involucrar a la sociedad con los Centros Crecer, una forma de que "la gente los tome como suyos y los acepte".

Dichos Centros fueron concebidos como una alternativa municipal a la asistencia que se brindaba anteriormente a través de los Comedores que funcionaban en las casas de los/as propios/as vecinos/as. Es por la cercanía que tenían dichos Comedores con la necesidad urgente de las personas, que se consideró desde el municipio, central el poder lograr una buena aceptación de dichos Centros y de las tareas mucho más amplias que allí se desarrollarían<sup>3</sup>.

Los Centros Crecer funcionan en el turno de la mañana desde las 8hs a las 14hs, y los Centros que tienen doble turno funcionan hasta las 17hs. La población que asiste a los Centros Crecer está conformada por niños y niñas de 2 a 5 años.

A los niños y las niñas que concurren al turno de la mañana se les brinda el almuerzo; a los que asisten al turno de la tarde, la merienda (Proyecto Nutricional). En ambos turnos se realizan actividades relacionadas con el Proyecto Pedagógico y de Estimulación Psicomotriz.

El Programa Crecer surge como un pacto con la comunidad donde el Estado instala y mantiene el Centro Crecer (y todo lo que ello implica en términos de personal capacitado infraestructura edilicia, e insumos) y la comunidad colabora.

Dentro de este pacto municipio-comunidad, desde la dirección se afirma que cada Centro funciona, además de la estructura mencionada en la Introducción, un grupo de voluntarios/as que colaboran en distintas actividades de los centros.

En cuanto a las funciones asignadas a dicho grupo de voluntarias y voluntarios, se dividen en dos grupos; aquellos/as que participan del Proyecto Nutricional (para lo cual participan en capacitaciones en manipulación de alimentos), y aquellas personas que participan del Proyecto Pedagógico y de Estimulación Psicomotriz (participando en capacitaciones en actividades lúdicas).

Para el desarrollo de dichas tareas y la coordinación de actividades, los voluntarios y las voluntarias participan en las reuniones periódicas del equipo municipal, donde se planifican las actividades de los Crecer.

Las voluntarias y los voluntarios no tienen un horario fijo, la cantidad de horas dedicadas depende del compromiso que asuma cada persona, afirmándose que "hay quienes van todos los días, quienes lo hacen algunas veces por semana".

Las actividades administrativas y de coordinación las realizan exclusivamente los empleados y las empleadas municipales.

En lo que se refiere a la actividad en los períodos de receso escolar, se afirma que si bien los Centros Crecer no cierran durante el verano, su actividad disminuye sensiblemente, generalmente los niños y las niñas que continúan asistiendo a los Crecer participan de las Colonias de Vacaciones que organiza la Municipalidad de Rosario, y el personal municipal

---

<sup>3</sup> Recordemos que los Centros Crecer no sólo tienen un Proyecto Nutricional, sino también un Proyecto Pedagógico y de Estimulación Psicomotriz, y pretenden tener una fuerte inserción social en la zona en el que funcionan.



se va tomando vacaciones y se van reemplazando entre ellos y ellas.

Según la dirección del Programa, los Centros Crecer, con su estructura formal, tienen capacidad para la atención de hasta 20 niños y niñas, y en caso de haber una cantidad suficiente de voluntarios y voluntarias se puede incrementar la cantidad de niños y niñas. En este sentido se puede visualizar una primera medida de la importancia de la participación ciudadana para la ampliación de la capacidad de favorecer la inserción social, dado que en general, la cantidad de niños y niñas que concurren a los Centros es muy superior a 20 niños y niñas.

Complementariamente se informó para todas las familias que mandan sus niñas/os a los Centros Crecer, se lleva una ficha de la familia y se les entregaba una Caja de alimentos que ahora se transformó en una tarjeta de débito para adquirir los alimentos en los comercios. Por su parte, las familias de los niños y niñas que asisten el 70% de los días del mes, reciben una Caja chica de alimentos (o tarjeta) y una Caja de leche.

Estas Cajas de alimentos y la Caja de leche, son concebidas desde el municipio como incentivos para que las familias no dejen de enviar a sus niños/as de entre 2 y 5 años.

A partir de dichas reuniones también se pudo obtener información relevante para el diseño de la muestra, como por ejemplo la cantidad de niños y niñas que habitualmente concurren a cada Centro Crecer, y la cantidad de voluntarios y voluntarias que trabajan habitualmente en cada Centro.

### **Los centros y su funcionamiento**

A partir del análisis cuantitativo de las encuestas realizadas a 28 de las 30 personas encargadas de la Coordinación de cada uno de los Centros Crecer, se pueden extraer algunas conclusiones muchas de ellas muy útiles para el objetivo del trabajo.

En cuanto a la antigüedad de los Centros Crecer se observa en la Tabla 1 como el 75% de los Centros tienen entre 10 y 11 años de existencia; solamente 4 de los Centros relevados (el 14%) tienen una antigüedad menor a 8 años. Esto nos habla de instituciones y de una política social con una importante antigüedad en los barrios de la ciudad de Rosario.

*Tabla 1: Distribución de la antigüedad de los Centros Crecer*

<i>Antigüedad</i>	<i>Cantidad de Centros</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>% Acumulado</i>
<b>11 años</b>	<b>6</b>	<b>21,4%</b>	<b>21,4%</b>
<b>10 años</b>	<b>15</b>	<b>53,6%</b>	<b>75%</b>
<b>9 años</b>	<b>3</b>	<b>10,7%</b>	<b>85,7%</b>
<b>8 años</b>	<b>2</b>	<b>7,1%</b>	<b>92,8%</b>
<b>7 años</b>	<b>1</b>	<b>3,6%</b>	<b>96,4%</b>
<b>4 años</b>	<b>1</b>	<b>3,6%</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las coordinadoras y los coordinadores.



De los 28 Centros Crecer encuestados, hay 9 Centros Crecer con una única sala integrada, 18 con salas por edades y 1 tiene 2 salas integradas para todas las edades.

En cuanto a los horarios de funcionamiento, podemos observar que 17 de los Centros (el 60%) funciona en doble turno (mañana y tarde) y los restantes 11 en un único turno a la mañana.

En cuanto al receso de verano, y su lógica disminución de niños y niñas que concurren a los Centros, la mayoría realiza otro tipo de actividades como puede ser, colonia de vacaciones, paseos, actividades acuáticas por edades, juegos al aire libre, armado de pileta, actividades en Polideportivos cercanos, cine, actividades recreativas, entre otros. En este mismo sentido, algunos de los Centros que tienen doble turno, suelen unificarlo a raíz de la disminución en la concurrencia de niños y niñas.

Según las respuestas obtenidas, ninguno de los Centros tiene presupuesto descentralizado, sino que todo lo que se refiere a salarios e insumos está concentrado en la Secretaría de Promoción Social. Cada Centro cuenta en general con una "caja chica" de entre \$ 250 y \$ 300, para hacer frente a gastos eventuales y de sumas bajas. En ninguno de los Centros existe una Cooperadora o un arreglo institucional similar, aunque sí se realizan actividades para recaudar fondos como rifas, ferias de ropa y ventas de empanadas, pizzas, pastafloras, huevos de pascua, bizcochuelos, entre otros.

En lo que se refiere a actividades de relación con la comunidad, sólo los/as responsables de 4 Centros Crecer (el 14%) respondieron que no realizan otras actividades con la comunidad. En los restantes 24 Centros respondieron que sí, manifestando actividades tales como; talleres de género, de capacitación, cocina, huerta, radio, artesanía, tejido, adiciones, actividades de ludoteca, colonia de vacaciones, paseos por la ciudad, jornadas, proyectos educativos, proyectos de panificación, caminatas, jornadas de atención de problemas barriales, actividades de relación con O.N.G.s, entre otras.

### ***Estructura de personal (remunerado y no remunerado)***

Tal como había sido informado por las autoridades municipales, la estructura general de los Centros Crecer es:

- ✓ Un/a Coordinador/a Profesional,
- ✓ Un/a Auxiliar Profesional o Auxiliar de Coordinación,
- ✓ Maestras/os Jardineras/os en función de la cantidad de turnos,
- ✓ Un/a Profesor/a de Educación Física
- ✓ Un/a Promotor/a Agro-técnico/a
- ✓ Un/a Auxiliar de Cocina y Mantenimiento
- ✓ Un grupo de voluntarias/os de la Comunidad.



En lo que se refiere a la cantidad de empleados y empleadas que forman parte del equipo municipal, podemos ver como, en general, el equipo técnico de los Centros Crecer está compuesto por entre 5 y 8 personas en el 82% de los Centros. Son pocos los Centros que tienen más de 9 personas de personal municipal.

*Tabla 2: Distribución de la cantidad de personal municipal de cada Centro Crecer*

<b>Cantidad de empleados/as municipales</b>	<b>Cantidad de Centros</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% Acumulado</b>
5	6	21,4%	21,4%
6	9	32,1%	53,5%
7	5	17,9%	71,4%
8	3	10,7%	82,1%
9	1	3,6%	85,7%
10	2	7,1%	92,8%
11	1	3,6%	96,4%
21	1	3,6%	100%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las coordinadoras y los coordinadores.

En uno solo de los Centros se respondió que se tiene personal administrativo. El resto dijo que no tienen y que de esa tarea se encarga el/la coordinador/a y/o el/la auxiliar de coordinación y/o algún otro miembro del equipo. En ninguno de los Centros los/as voluntarios/as realizan tareas son administrativas.

En cuanto a la cantidad de voluntarios y voluntarias, podemos observar que es muy variable. Dicha característica también se da en la cantidad de niños y niñas que concurren a los Centros Crecer y, consecuentemente, en la relación entre la cantidad de niñas/os y la cantidad de voluntarias/os.



<b>Centro Crecer</b>	<b>Cantidad de niñas y niños que concurren</b>	<b>Cantidad de voluntarias y voluntarios que colaboran</b>
<b>Nº 1</b>	<b>70</b>	<b>7</b>
<b>Nº 2</b>	<b>150</b>	<b>15</b>
<b>Nº 3</b>	<b>55</b>	<b>4</b>
<b>Nº 4</b>	<b>73</b>	<b>12</b>
<b>Nº 5</b>	<b>60</b>	<b>8</b>
<b>Nº 6</b>	<b>70</b>	<b>16</b>
<b>Nº 7</b>	<b>60</b>	<b>18</b>
<b>Nº 8</b>	<b>125</b>	<b>33</b>
<b>Nº 9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
<b>Nº 10</b>	<b>22</b>	<b>7</b>
<b>Nº 11</b>	<b>26</b>	<b>5</b>
<b>Nº 12</b>	<b>65</b>	<b>7</b>
<b>Nº 13</b>	<b>50</b>	<b>6</b>
<b>Nº 14</b>	<b>25</b>	<b>6</b>
<b>Nº 15</b>	<b>35</b>	<b>10</b>
<b>Nº 16</b>	<b>45</b>	<b>20</b>
<b>Nº 17</b>	<b>30</b>	<b>11</b>
<b>Nº 18</b>	<b>33</b>	<b>4</b>
<b>Nº 19</b>	<b>35</b>	<b>14</b>
<b>Nº 20</b>	<b>70</b>	<b>32</b>
<b>Nº 21</b>	<b>79</b>	<b>4</b>



Nº 22	25	16
Nº 23	40	4
Nº 24	45	20
Nº 25	35	13
Nº 26	17	14
Nº 27	73	5
Nº 28	45	9
Nº 29	35	6
Nº 30	35	14
	<b>Total</b>	<b>349</b>

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las coordinadoras y los coordinadores.

### ***Sobre las voluntarias y los voluntarios***

En la mayoría de los Centros las voluntarias y los voluntarios realizan tareas de elaboración de desayuno, elaboración de almuerzo, elaboración de merienda (de tener doble turno el Centro Crecer), cuidado de niños y niñas, y actividades de cuidado y limpieza del lugar. También en la mayoría de los Centros realizan actividades relacionadas con distintos tipos de talleres, como ser de cocina, huerta o costura, preparan materiales didácticos, participan en actividades o eventos del Centro, y realizan paseos, entre otras actividades.

En lo que se refiere a los requisitos para poder colaborar en los Centros, en la mayoría de los casos no hay ningún requisito excluyente. Sólo deben realizar cursos o capacitaciones, asistir a reuniones semanales, ser responsables, estar comprometidas/os con el Centro.

Algunos Centros aclararon que piden que sean mayores de edad o que cumplan una cierta cantidad de horas por semana.

Precisamente, en cuanto al tiempo dedicado, la mayoría de las/os voluntarias/os trabajan no remuneradamente en el Centro Crecer entre 3 y 4 horas. Dependiendo la actividad que realiza en el Centro, algunas personas están más tiempo y otras menos. De los 28 Centros entrevistados, en 23 las/os voluntarias/os concurren entre 3 y 4 horas.

Complementariamente, 24 de los Centros Crecer dicen llevar un registro de las personas voluntarias, y 6 de los Centros aclaran que lo hacen a través del Registro Social de la Municipalidad de Rosario. Sólo 2 Centros respondieron no tener ningún registro de las personas voluntarias<sup>4</sup>.

Con respecto a la rotación, de los 28 Centros, 11 respondieron que la rotación es

<sup>4</sup> 2 Centros no contestaron esta pregunta.



alta (el 39%) y en 8 que la rotación es intermedia (el 28%), dado que hay voluntarias/os que se mantienen constantes y otras/os que rotan. También hay 8 Centros en los que no hay rotación (el 28%)<sup>5</sup>.

Entre los motivos principales que intentan explicar el fenómeno de la rotación se destaca desde la Coordinación de los Centros, que muchas de las mujeres voluntarias son madres de las/os niñas/os que van al Programa y por lo tanto cuando dichas/os niñas/os dejan de concurrir al Centro, ellas dejan de trabajar en el mismo.

Cuando algún/a voluntario/a falta, 13 Centros se cubren con el resto de las/os voluntarias/os (46%), 4 Centros con el personal del equipo municipal (14%) y 8 Centros con una combinación entre equipo municipal y voluntarias/os<sup>6</sup>.

### ***Visión desde la coordinación de los Centros Crecer sobre las voluntarias y los voluntarios***

Resulta trascendente la visión que tienen los responsables directos de cada centro acerca del trabajo de las voluntarias. Algunos de los comentarios más ilustrativos de los/as coordinadores/as se citan a continuación:

Comentarios más centrados en las voluntarias

- *“Es un lugar de contención, de aprendizaje, de capacitación. Las voluntarias desarrollan parte de su ser sin desarrollar y al mismo tiempo es un espacio terapéutico”.*
- *“Contención, acompañamiento en un proyecto más amplio”.*
- *“Las voluntarias son referentes, el hecho de ser parte del personal del Centro, las estimula al desarrollo personal, las incentiva al aprendizaje y al trabajo en grupo”.*

Algunos más centrados en el trabajo y su importancia:

- *“El trabajo de las voluntarias no es un trabajo remunerado. Un Centro de esta magnitud, con 6 personas del equipo no podría funcionar. Por esto, se les tendría que entregar un incentivo, quizás no un sueldo. Yo creo que les falta un reconocimiento”.*
- *“El trabajo de las voluntarias hace que funcione el Centro. Es una pata fundamental de la silla que representa el Centro. El programa no existiría sin su colaboración”.*

Una combinación de ambos centros de atención

- *“Las voluntarias son fundamentales. Si ellas no estuvieran, no se podría mantener en Centro abierto. Por otro lado, ellas encuentran en el Centro un lugar de pertenencia, sienten el reconocimiento frente a sus pares, frente a la sociedad de las que ellas forman parte. Además se sienten útiles y les gusta estar con los niños”.*

---

<sup>5</sup> 1 Centro no respondió esta pregunta.

<sup>6</sup> 3 Centros no contestaron esta pregunta.



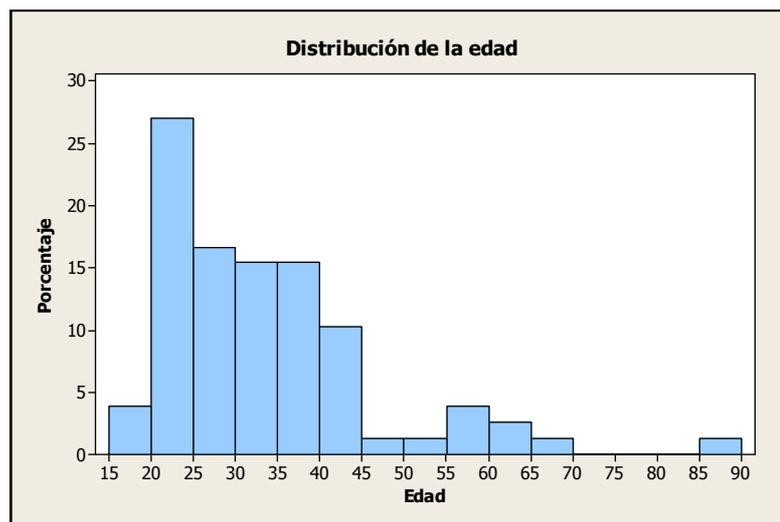
### **Edad y Género**

Un primer aspecto a destacar es que, si bien el voluntariado está abierto a hombres y mujeres, de las entrevistas realizadas y el trabajo de campo, no se relevaron voluntarios hombres, por lo cual la totalidad de las encuestas correspondió a voluntarias mujeres.

En cuanto a la edad de las mujeres encuestadas, se puede observar que las edades van desde los 17 a los 86 años, implicando un amplio espacio intergeneracional. La edad promedio es de 33,2 años con un desvío estándar de 12,8 años.

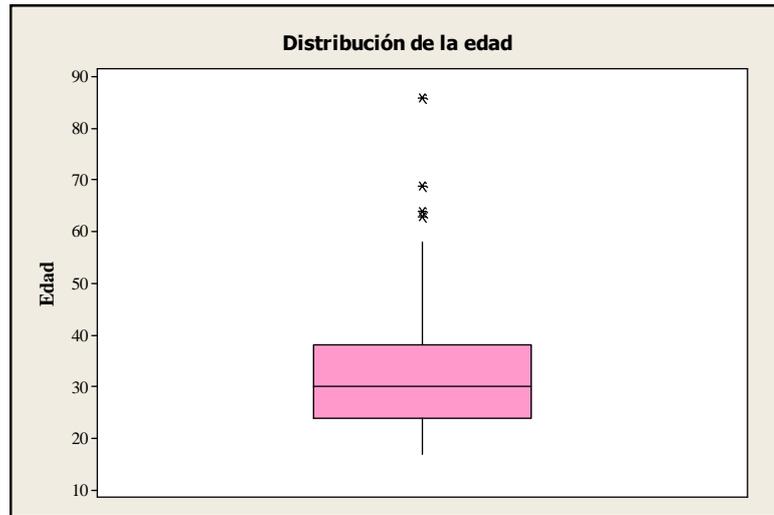
A partir del análisis de los datos obtenidos podemos concluir que, en general, se trata un subgrupo de mujeres jóvenes complementadas con otro subgrupo de mujeres de diversas edades. Llegamos a dicha conclusión dado que, el 75 % de las voluntarias tiene menos de 39 años y si profundizamos el análisis podemos observar que el 50% de tiene 30 años o menos, y que el 25% tiene menos de 25 años.

Gráfico 1: Distribución de la edad de las mujeres voluntarias



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Gráfico 2: Distribución de la edad de las mujeres voluntarias



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

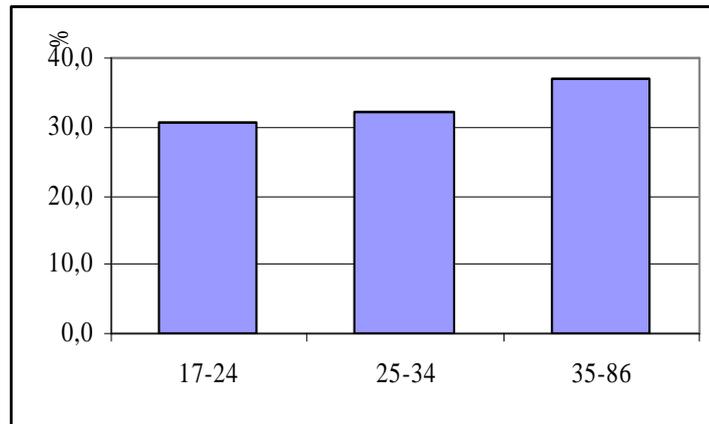
También se puede agrupar las edades en grupos, donde se observa que el 30,8% de las voluntarias tienen entre 17 y 24 años, el 32,1% se encuentra en el grupo de edad de 25 a 34 años y que el 37,2% mujeres tienen entre 35 y 86 años; es decir que el 62,9% de las voluntarias tiene menos de 34 años de edad.

**Tabla 3:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según grupo de edad

Grupo de edad	Cantidad	Porcentaje
17-24	24	30,8%
25-34	25	32,1%
35-86	29	37,2%
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 3:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según grupo de edad



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

### Nivel Formativo

En lo que se refiere al máximo nivel de escolaridad alcanzado por las mujeres voluntarias de los Centros Crecer se observa que el 75,7% tiene el nivel primario completo, por su parte, solamente el 9% completó el nivel secundario. Mientras el 1,3% pudo avanzar hacia el nivel terciario/universitario, en el otro extremo, el 6,4% no posee educación formal alguna.

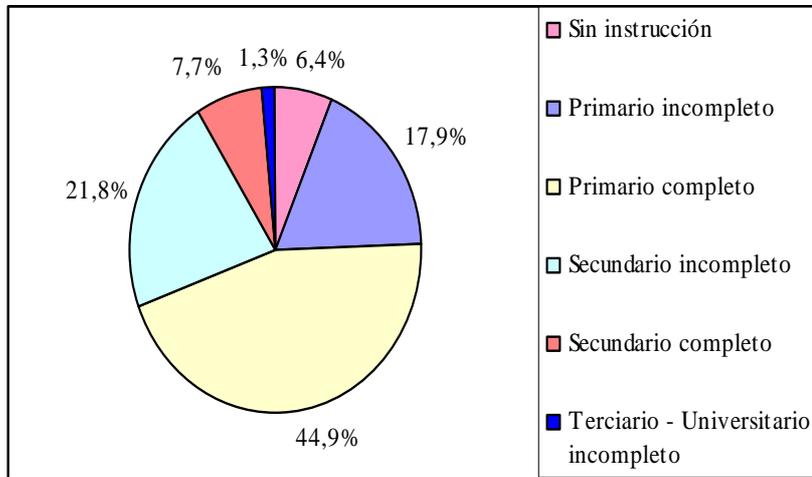
**Tabla 4:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según máximo nivel de instrucción alcanzado

Nivel de instrucción	Cantidad	Porcentaje	% Acumulado
Terciario/Universitario incompleto	1	1,3%	1,3%
Secundario completo	6	7,7%	9%
Secundario incompleto	17	21,8%	30,8%
Primario completo	35	44,9%	75,7%
Primario incompleto	14	17,9%	93,6%
Sin educación formal	5	6,4%	100%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 3:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según máximo nivel de instrucción alcanzado



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

### Grupo Familiar

Respecto al entorno familiar en el que viven a diario, se puede observar que el 67,9% de las mujeres voluntarias de los Centros Crecer viven con el su esposo o cónyuge y el 91,0% vive con sus hijos. Existe un porcentaje relativamente bajo de mujeres que conviven con otros niños o niñas a su cargo (5,1%) y con personas que no son parientes (2,6%). El 21,8% de las mujeres viven con otros parientes.

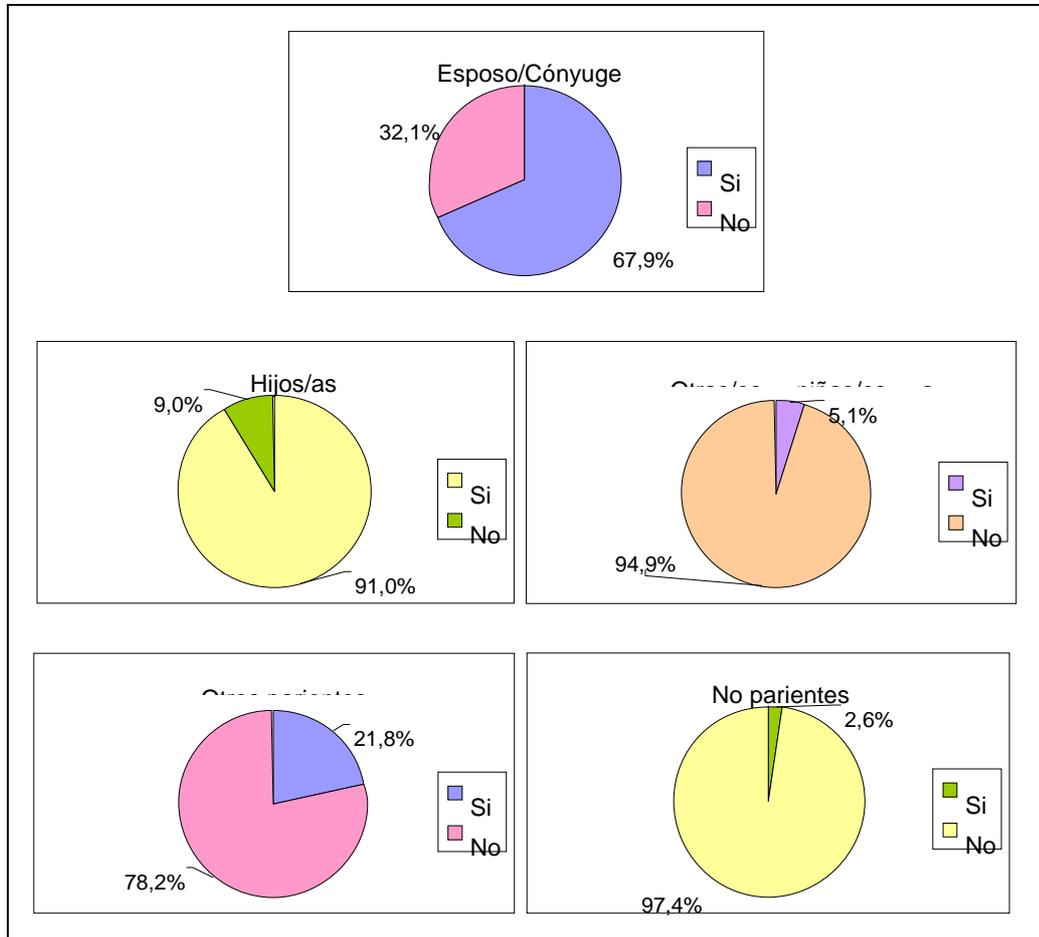
**Tabla 5:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según las personas con las que convive

Vive con ...	Si		No		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Esposo/Cónyuge	53	67,9%	25	32,1%	78	100%
Hijos/as	71	91,0%	7	9,0%	78	100%
Otros/as Niños/as a cargo	4	5,1%	74	94,9%	78	100%
Otros parientes	17	21,8%	61	78,2%	78	100%
No parientes	2	2,6%	76	97,4%	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 4: Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según las personas con las que convive**



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

En cuanto a la cantidad de hijos e hijas, encontramos que el promedio resulta igual a 2,6 hijos/as con un desvío estándar de 1,7 hijos/as. En este sentido, se puede ver que el 31,0% de las voluntarias tiene un/a solo/a hijo/a y mientras que el 31,0% tiene 2 hijos/as. En menor proporción, se encuentran las mujeres con 3 hijos/as (14,1%). También se puede comprobar que el 23,9% de las voluntarias tiene entre 4 y 7, hijos/as.

**Tabla 6: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias**



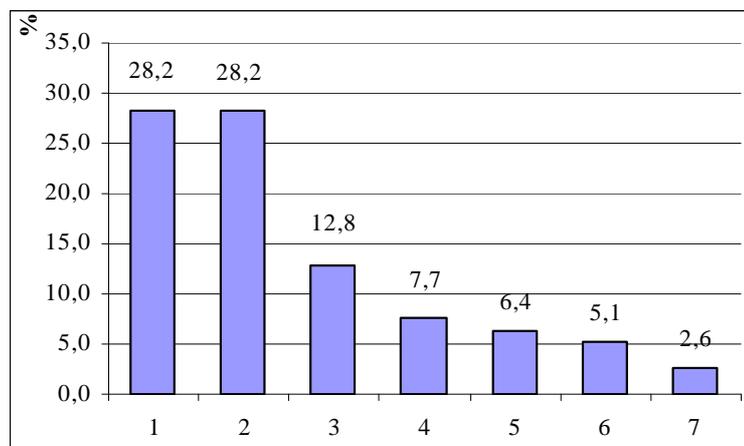
clasificadas según cantidad de hijos/as

Cantidad de hijos/as	Cantidad	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre quienes respondieron
1	22	28,2%	31,0%
2	22	28,2%	31,0%
3	10	12,8%	14,1%
4	6	7,7%	8,5%
5	5	6,4%	7,0%
6	4	5,1%	5,6%
7	2	2,6%	2,8%
No responde	7	9,0%	-
Total	78	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Gráfico 5: Porcentaje de mujeres voluntarias

clasificadas según cantidad de hijos/as



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



Dentro de las mujeres voluntarias que viven con otros/as niños/as a su cargo, la mayoría sólo tiene un/a niño/a (75,0%) y entre quienes conviven con otros/as parientes el 76,5% vive sólo con un/a pariente. Las familiares más mencionados fueron hermana, madre, suegra, nuera o abuela.

Entre aquellas mujeres que dijeron vivir con personas que no son parientes (2,6%), todas lo hacen con amigas.

Complementariamente, el 66,7% de las mujeres encuestadas que tienen hijos/as entre 2 y 5 años, llevan a sus hijos/as al Centro Crecer en el que trabajan, mientras que el 33,3% trabaja sin llevar hijas/os al Centro Crecer en el que participan. Esto nos permite concluir que, mayoritariamente las madres que trabajan en los Centros Crecer también llevan a sus hijos/as a los Centros.

**Tabla 7:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias

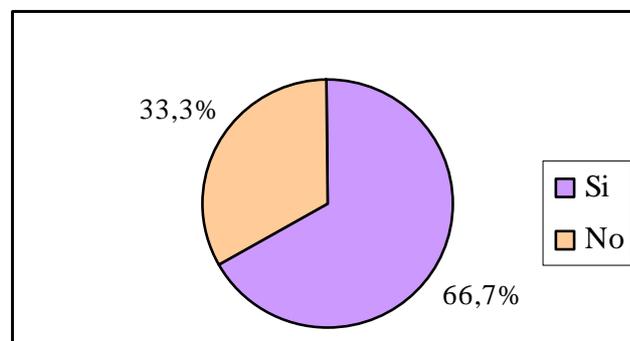
*clasificadas según si sus hijos/as concurren al Centro Crecer.*

Hijos/as que concurren al Crecer	Cantidad	Porcentaje
Si	52	66,7%
No	26	33,3%
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 6:** Porcentaje de mujeres voluntarias

*clasificadas según si llevan a sus hijos al Centro Crecer*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



Con respecto a presencia de adultos/as mayores en los hogares de las mujeres voluntarias, se destaca que el 7,7% de las mujeres voluntarias tiene adultos/as a su cargo y que en todos esos casos tienen una sola persona a su cargo.

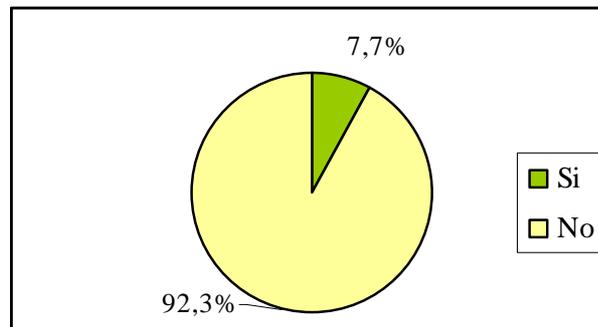
*Tabla 8: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si tienen adultos mayores a su cargo*

Adultos/as mayores a su cargo	Cantidad	Porcentaje
Si	6	7,7
No	72	92,3
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

*Gráfico 7: Porcentaje de mujeres voluntarias*

*clasificadas según si tienen adultos mayores a su cargo*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

En el último semestre el 16,7% de las mujeres voluntarias de los Centros Crecer han realizado tareas de cuidados de terceros no remuneradas. Entre aquellas mujeres que realizaron cuidados de terceros, el 69,2% cuidó a algún familiar y el 30,8% restante a una persona no familiar. Entre los familiares, el vínculo más mencionado es abuela.

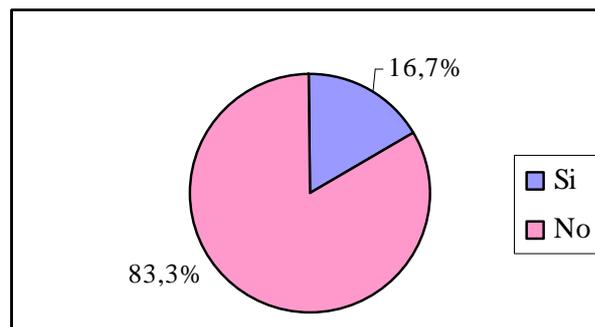


**Tabla 9:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si han realizado cuidados a terceros

Cuidados de terceros	Cantidad	Porcentaje
Si	13	16,7%
No	65	83,3%
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 8:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si han realizado cuidados a terceros



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

### **Nivel de Ingresos Monetarios del Grupo Familiar**

A la hora de analizar los ingresos familiares de los hogares en los que viven las mujeres voluntarias, se utilizaron como parámetros la Canasta Básica Alimentaria (C.B.A.) establecida por INDEC para Octubre de 2008, cuyo valor fue de \$143,10 por adulto mayor equivalente; y la Canasta Básica Total (C.B.T.) también elaborada por el INDEC, la cual tuvo un valor de \$314,96 para Octubre de 2008 por adulto mayor equivalente.

A partir de las encuestas, se pudo establecer que el 15,4% de las mujeres voluntarias de los Centros Crecer tienen ingresos por debajo de la C.B.A. por adulto mayor equivalente, mientras que el 51,3% de las mujeres vive en hogares con ingresos familiares por sobre la C.B.A. por adulto mayor equivalente, pero por debajo de la C.B.T. por adulto mayor equivalente. Es decir que el 66,7% de estos hogares tienen ingresos familiares por debajo



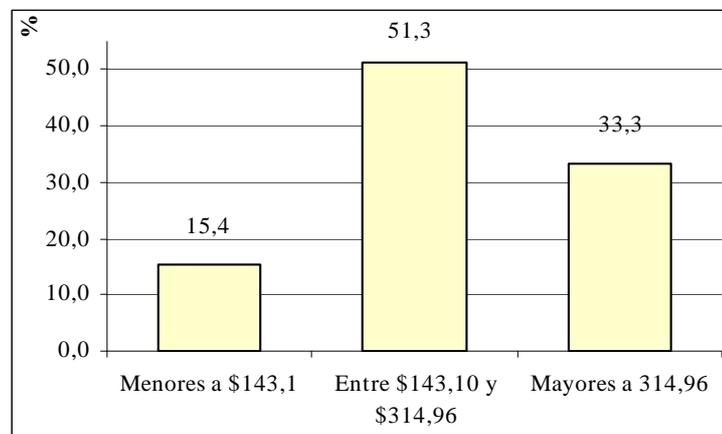
de la C.B.T. para un adulto mayor equivalente<sup>7</sup>

**Tabla 10:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias  
clasificadas los ingresos familiares

Ingresos familiares	Cantidad	Porcentaje	% Acumulado
Menores a \$143,1	12	15,4%	15,4
Entre \$143,10 y \$314,96	40	51,3%	66,7
Mayores a 314,96	26	33,3%	100%
Total	78	100%	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 9:** Porcentaje de mujeres voluntarias  
clasificadas según ingresos



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

<sup>7</sup> Cabe destacar que los \$314,96 corresponden al ingreso de un adulto para que no se encuentre por debajo de la línea de la pobreza, por lo cual se puede deducir que casi la totalidad de los grupos familiares de las voluntarias se encuentran por debajo de dicha línea.



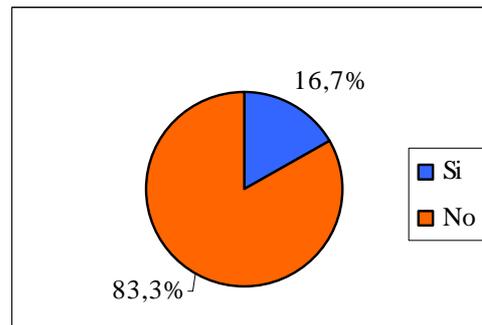
Complementariamente, se puede observar en la Tabla 11 con respecto al posible aporte a los ingresos del hogar, que el 83,3% de las mujeres voluntarias no trabaja en otro lugar además del Centro Crecer, mientras que solamente el 16,7% restante si lo hace.

Tabla 11: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si trabaja en otro lugar

¿Trabaja en otro lugar?	Cantidad	Porcentaje
Si	13	16,7%
No	65	83,3%
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Gráfico 10: Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si trabaja en otro lugar



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Del total de mujeres voluntarias que si trabajan en otro lugar, el 92,3% percibe un salario por su trabajo permitiéndoles incrementar los ingresos familiares, y que el 84,6% comenzó a trabajar después de comenzar a trabajar en el Centro Crecer, con lo cual se puede soponer que la participación en el Centro no ha sido un obstáculo para este pequeño grupo de mujeres voluntarias.

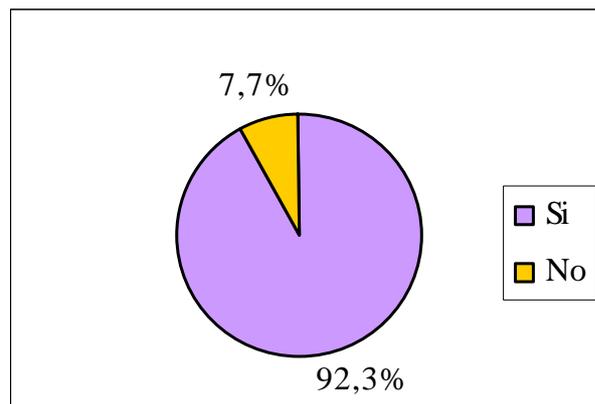


**Tabla 12:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si el trabajo es remunerado o no

¿El trabajo es remunerado?	Cantidad	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre quienes trabajan
Si	12	15,4%	92,3
No	1	1,3%	7,7
No trabaja por fuera	65	83,3%	-
Total	78	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 11:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si el trabajo es remunerado o no



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

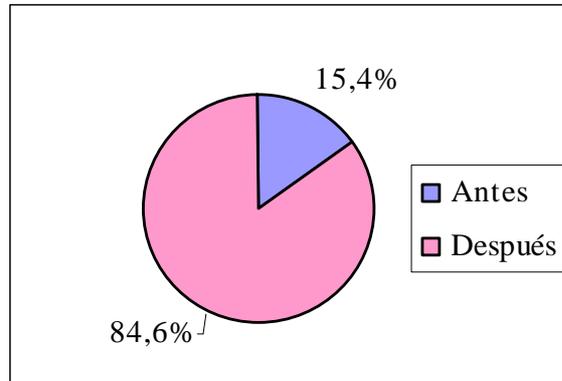
**Tabla 13:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según cuando comenzó a trabajar

¿Cuándo comenzó a trabajar?	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje
Antes de comenzar a trabajar en el Centro Crecer	2	2,6%	15,4%
Después de comenzar a trabajar en el Programa Crecer	11	14,1%	84,6%
No trabaja por fuera ...	65	83,3%	-
Total	78	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 12:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según cuando comenzó a trabajar



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

A partir de esta situación global de ausencia de ingresos suficientes y baja inserción en el mercado laboral (formal y/o informal), resulta interesante avanzar hacia el análisis del grado de incidencia de las políticas sociales focalizadas, representadas a través de los Programas nacionales, provinciales y municipales. En este sentido, se observa que el 44,9% de las mujeres voluntarias no es beneficiaria de ningún Programa. Dentro de las mujeres voluntarias que si son beneficiarias de alguna de las políticas sociales focalizadas existentes, se ve que 20 mujeres voluntarias son beneficiarias de la Tarjeta única (el 46,5%), que 11 son beneficiarias de Programa Familias (el 25,5%) y 10 son beneficiarias del Plan Jefes y Jefas de Hogar (el 23,2%).

**Tabla 14:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas por programa social del que es beneficiaria o no.

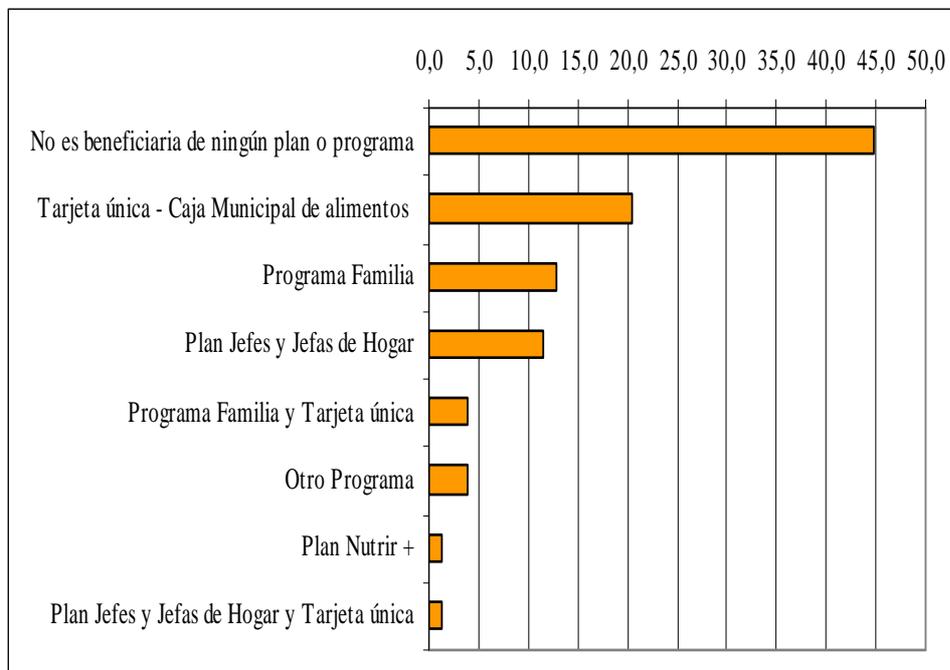
Beneficiaria de algún Programa Nacional/Provincial/Municipal	Cantidad	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre las beneficiarias
Tarjeta única - Caja Municipal de alimentos	16	20,5%	37,2%
Programa Familias	10	12,8%	23,3%
Plan Jefes y Jefas de Hogar	9	11,5%	20,9%
Programa Familia y Tarjeta única	3	3,8%	6,9%
Otro Programa	3	3,8%	6,9%
Plan Nutrir +	1	1,3%	2,4%
Plan Jefes y Jefas de Hogar y Tarjeta única	1	1,3%	2,4%
No es beneficiaria de ningún programa	35	44,9%	
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 13: Porcentaje de mujeres voluntarias**

*clasificadas por programa social del que es beneficiaria o no.*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Dentro de las mujeres voluntarias que son beneficiarias de algún Programa social, el 37,2% respondió que su colaboración con el Programa Crecer forma o formó parte de su contraprestación, el restante 62,8% respondió que no es ni fue parte de su contraprestación.

**Tabla 15: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias**

*clasificadas según si su colaboración con el Programa Crecer*

*forma o formó parte de su contraprestación por alguno los Programas.*

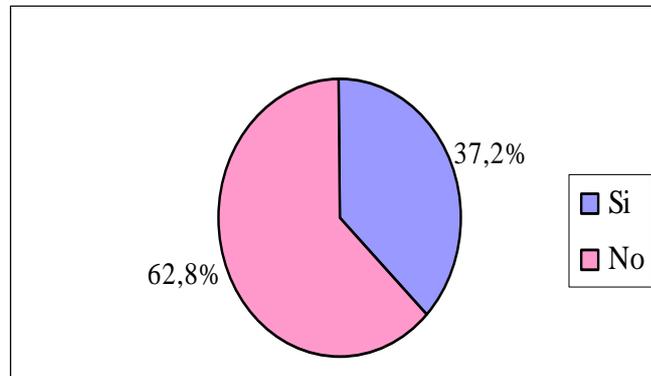
Contraprestación	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje
Forma o formó parte	16	20,5%	37,2%
No forma ni formó parte	27	34,6%	62,8%
No es beneficiaria	35	44,9%	-
Total	78	100%	

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 14: Porcentaje de mujeres voluntarias**

*clasificadas según si su colaboración con el Programa Crecer forma o formó parte de su contraprestación por alguno los Programas.*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Trabajo Voluntario: Dedicación, Tipo de actividades realizadas**

En lo que refiere a la dedicación semanal de las mujeres voluntarias al trabajo en los Centros Crecer, se observa una clara tendencia a concurrir los cinco días de la semana por parte de la mayoría de estas mujeres voluntarias (el 85,9%). Esto puede ser tomado como un indicador del alto grado de compromiso de las mujeres voluntarias con las tareas que realizan en los Centros Crecer.

Tabla 16: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias

*clasificadas según cantidad de días que concurren al Centro Crecer por semana*

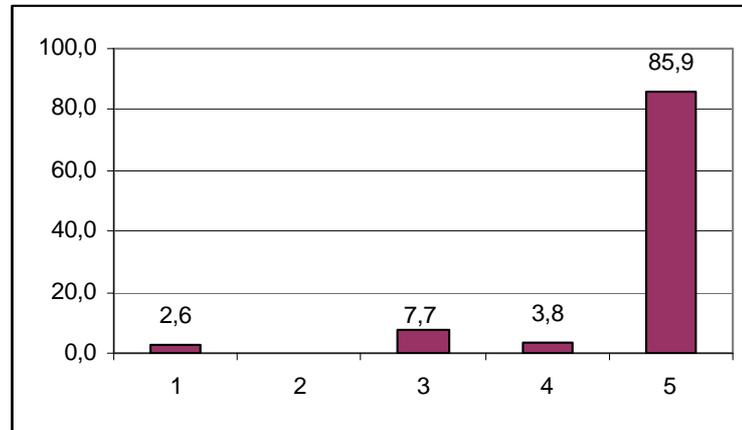
Cantidad de días	Cantidad	Porcentaje
1 día	2	2,6%
3 días	6	7,7%
4 días	3	3,8%
5 días	67	85,9%
Total	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 15:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias

clasificadas según cantidad de días que concurren al Centro Crecer por semana



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

En cuanto al tiempo diario dedicado por las mujeres voluntarias a las tareas en los Centros Crecer, se observa que el tiempo promedio diario es de 4 horas con un desvío estándar de 1 hora. La menor cantidad de horas que están las mujeres realizando sus actividades en el Centro es de 1 hora y la mayor cantidad es de 6 horas y media. En este sentido, es palpable que la mayoría de las mujeres van 4 horas por día al Centro Crecer.

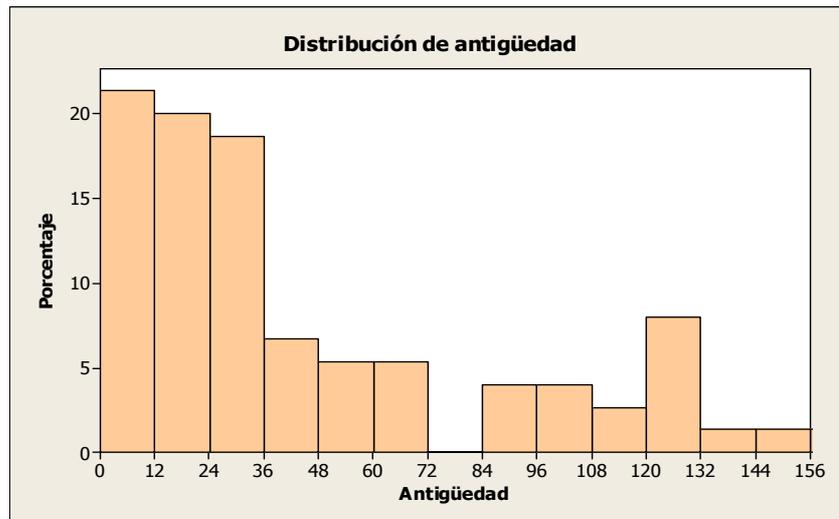
En lo que se refiere a la antigüedad de las mujeres voluntarias en los Centros Crecer, se observa que las voluntarias que hace menos tiempo que están trabajando en el Crecer lo hacen desde hace 1 mes y las que más tiempo, hace 13 años<sup>8</sup>, mientras la antigüedad promedio es 3 años y 9 meses con un elevado desvío estándar de 3 años y 5 meses.

Profundizando el análisis, se destaca que el 50% de las voluntarias hace menos de 2 años y 5 meses que trabajan en el Centro Crecer, es decir que son relativamente "nuevas" en el Centro Crecer. Esta hipótesis toma mas fuerza cuando se distingue que el 25% de todas las mujeres voluntarias hace entre menos de 1 año que trabajan en el Crecer.

En el otro extremo, se advierte que otro 25% de las mujeres voluntarias trabajan en los Centro Crecer desde hace más de 5 años y 2 meses.

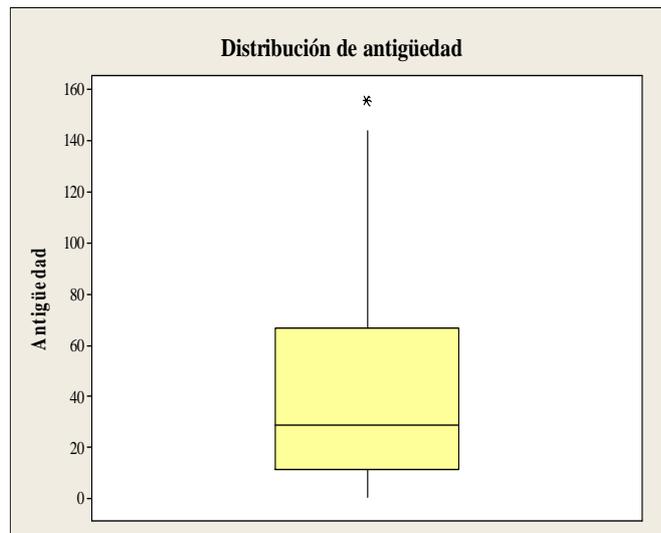
**Gráfico 16:** Distribución de la antigüedad de las mujeres voluntarias

<sup>8</sup> La discrepancia de este último dato con respecto a la antigüedad máxima de los Centros afirmada por las/os coordinadoras/es, puede deberse a que dichas mujeres voluntarias se hayan venido desempeñando dentro de estos mismos espacios físicos cuando dichos edificios no pertenecían al Programa Crecer.



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 17:** Distribución de la antigüedad de las mujeres voluntarias



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

En cuanto a cuáles son las tareas que realizan dichas mujeres voluntarias en los Centros Crecer, se advierte que mientras el 41% de las voluntarias realizan tareas dentro del Proyecto Nutricional como Ayudante de Cocina de manera exclusiva, un 26,9% de las voluntarias realizan exclusivamente tareas dentro del Proyecto Pedagógico y de Estimulación Psicomotriz como Ayudantes de Sala. Por su parte, un 6,4% trabaja solamente en Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer. Lógicamente, el restante 25,7% de las mujeres voluntarias realizan combinaciones de tareas de Ayudante de cocina, Ayudante de sala y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer.

**Tabla 17:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias

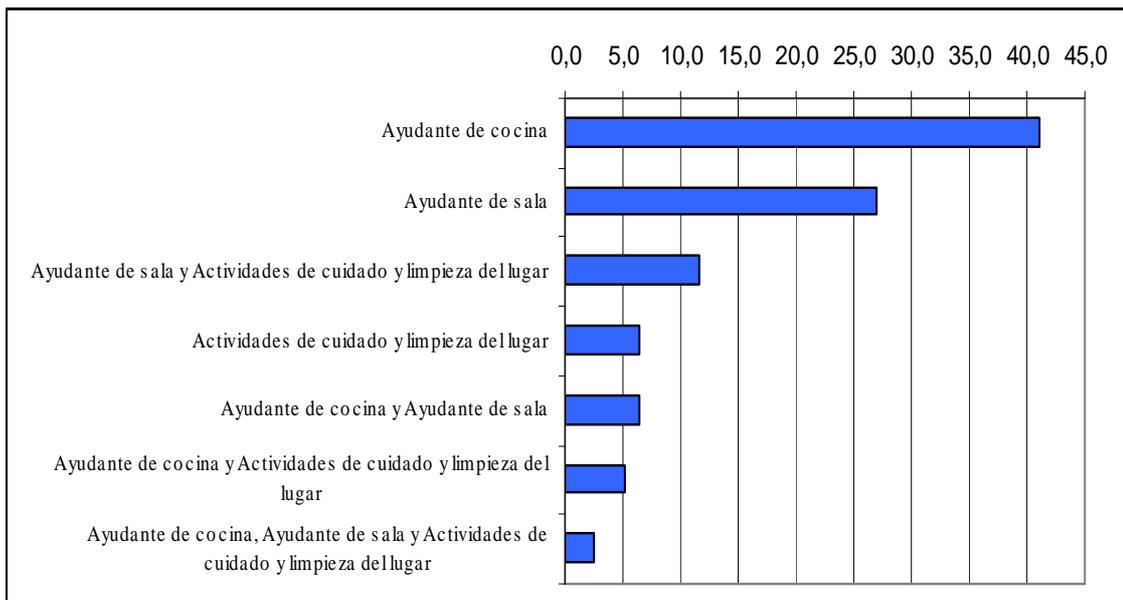


*clasificadas según tarea/s que realizan al Centro Crecer*

Tareas	Cantidad	Porcentaje
Ayudante de cocina	32	41,0%
Ayudante de sala	21	26,9%
Ayudante de sala y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	9	11,5%
Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	5	6,4%
Ayudante de cocina y Ayudante de sala	5	6,4%
Ayudante de cocina y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	4	5,1%
Ayudante de cocina, Ayudante de sala y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	2	2,6%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 18:** *Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según tarea/s que realizan al Centro Crecer*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



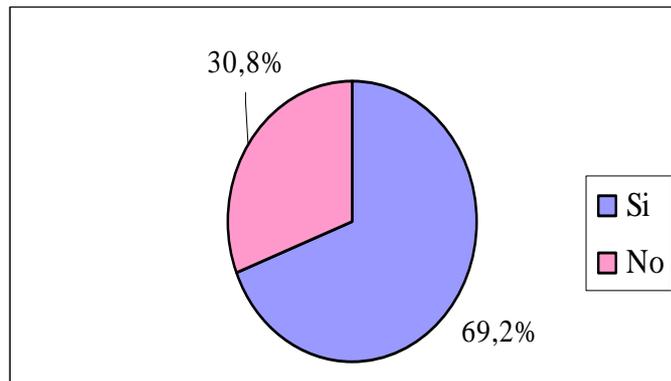
Con respecto a si las mujeres voluntarias de los Centros Crecer reciben alguna compensación no monetaria por parte del Programa, se observa que el 67,9% dice que si recibe, y el restante 32,1% dice no recibir ninguna compensación.

*Tabla 18: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si reciben alguna compensación no monetaria por parte del Programa Crecer*

Compensación no monetaria	Cantidad	Porcentaje
Si	54	69,2
No	24	30,8
Total	78	100,0

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

*Gráfico 19: Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según si reciben alguna compensación no monetaria por parte del Programa Crecer*



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Del total de mujeres que reciben alguna compensación, se encuentra que el 74,1% recibe el desayuno, almuerzo o merienda, que el 18,5% recibe como compensación una Caja de alimentos y el 7,4% restante recibe otra compensación como puede ser una tarjeta de teléfono o el uso de las instalaciones.

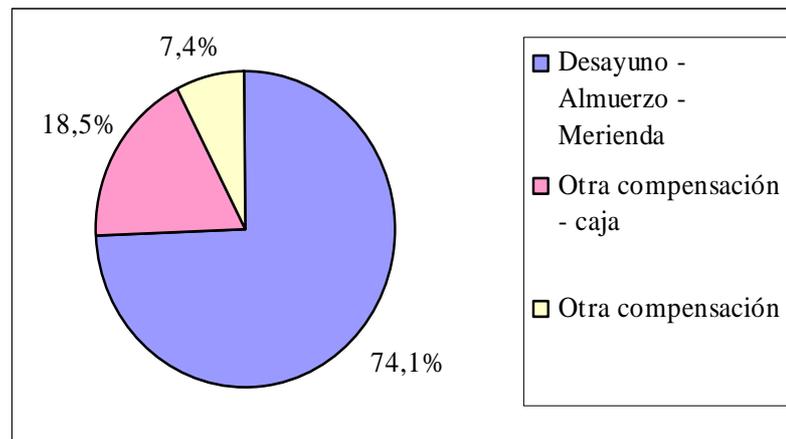


**Tabla 19:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según tipo de compensación no monetaria por parte del Programa Crecer

Tipo de compensación	Cantidad	Porcentaje del total	Porcentaje sobre quienes reciben
Desayuno - Almuerzo - Merienda	40	51,3%	74,1%
Otra compensación - caja	10	12,8%	18,5%
Otra compensación	4	5,1%	7,4%
No recibe ninguna	24	30,8%	-
Total	78	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

**Gráfico 20:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según tipo de compensación no monetaria por parte del Programa Crecer



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

En cuanto a los nuevos vínculos y/o opciones que se pueden haber abierto a partir de la participación dentro del Programa Crecer, se puede observar como el 44,9% de las mujeres voluntarias de los Centros Crecer, manifiesta que logró realizar cursos de capacitación organizados por la Municipalidad de Rosario a partir de su colaboración en el Centro Crecer y el 19,2% logró realizar cursos de capacitación organizados por otra institución.



También se observa que desde su incorporación a los Centros Crecer, solamente el 1,3% manifiesta haber logrado incorporarse a alguna O.N.G., y sólo el 3,8% participó en actividades políticas. Complementariamente, el 97,4% expresa sentir que su estima mejoró a partir de su participación en el Centro, y el 97,4% manifiesta haber logrado una mayor sociabilización.

El 19,2% que dice haber logrado conseguir vínculos para futuros trabajos a partir de su participación en el Programa Crecer, el 15,4% afirma haber conseguido otro trabajo y sólo el 1,3% tuvo que dejar otro trabajo por falta de tiempo.

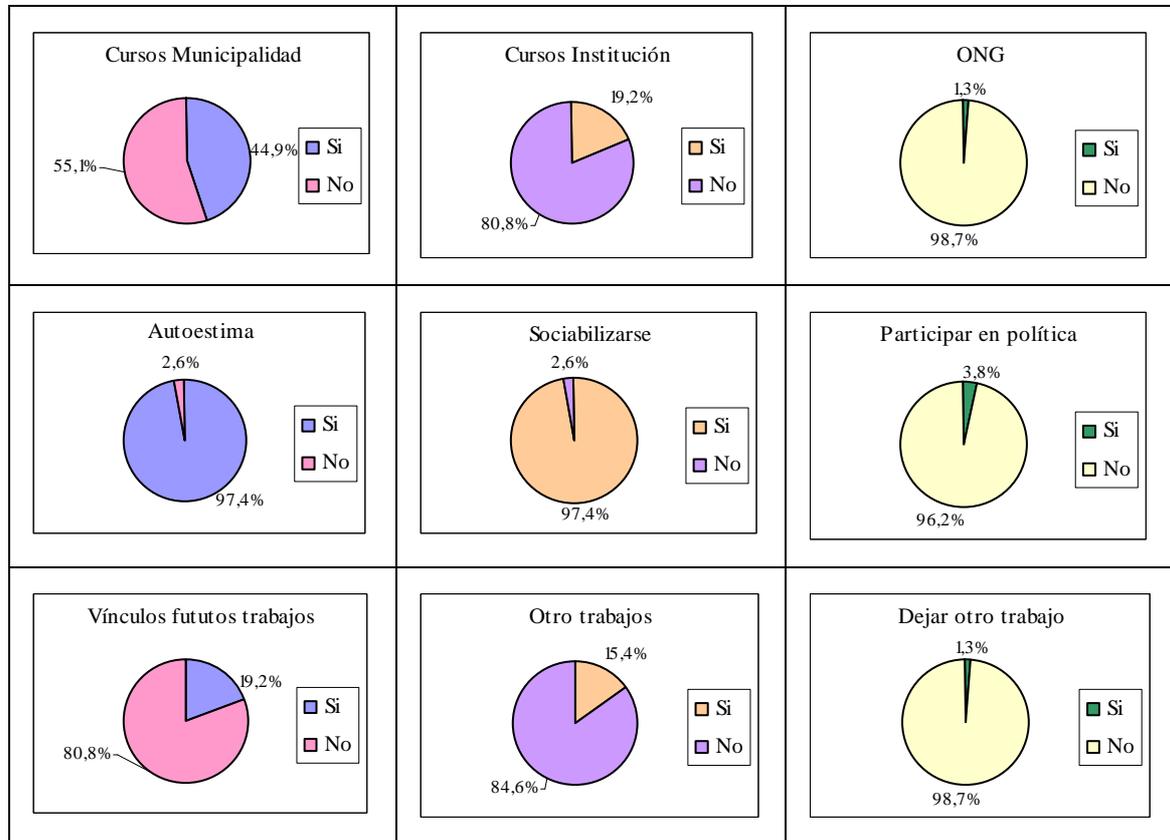
*Tabla 20: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según logros a partir de su participación en el Centro Crecer*

A partir de su participación en el Programa Crecer, logró ...	Si		No		Total	
	Cant.	Porcent.	Cant.	Porcent.	Cant.	Porcent.
Realizar cursos de capacitación organizados por la Municipalidad	35	44,9%	43	55,1%	78	100%
Realizar cursos de capacitación organizados por otra institución	15	19,2%	63	80,8%	78	100%
Incorporarse a alguna O.N.G.	1	1,3%	77	98,7%	78	100%
Mejorar su autoestima	76	97,4%	2	2,6%	78	100%
Sociabilizarse	76	97,4%	2	2,6%	78	100%
Participar en actividades políticas	3	3,8%	75	96,2%	78	100%
Conseguir vínculos para futuros trabajos	15	19,2%	63	80,8%	78	100%
Conseguir otro trabajo	12	15,4%	66	84,6%	78	100%
Dejar otro trabajo por falta de tiempo	1	1,3%	77	98,7%	78	100%

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 21: Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según logros a partir de su participación en el Centro Crecer**



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Complementariamente, el 92,3% de las mujeres voluntarias declaró que el trabajo que realiza en el Programa Crecer no le impide realizar otra actividad. Entre las que contestaron que sí les impide hacer otra actividad, las actividades más mencionadas fueron realizar tareas domésticas (50,0%), trabajar en forma remunerada (33,3%) y realizar cursos (16,7%). Esto hace pensar que las mujeres voluntarias no perciben el trabajo no remunerado en los Centros Crecer como un limitante de la disponibilidad de tiempo para la realización de otras actividades, como puede ser el trabajo remunerado o la participación en otros ámbitos.

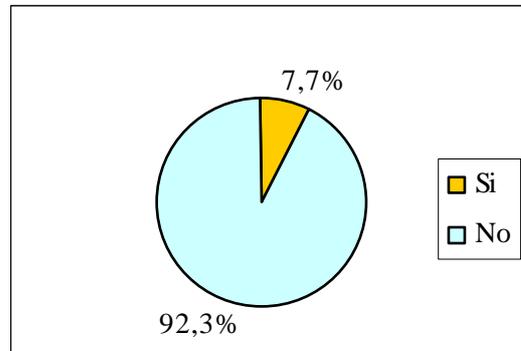
**Tabla 21: Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según impedimentos para realizar otra actividad**

Impide realizar otra actividad	Cantidad	Porcentaje
Si	6	7,7
No	72	92,3
Total	78	100,0

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 22:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según impedimentos de realizar otra actividad



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Por último, en la encuesta se indagó sobre cuál fue la actividad de la colaboradora en el Centro Crecer en el día anterior a la encuesta. Allí se observó que el 38,5% de las mujeres trabajaron como Ayudantes de cocina y el 30,8% como Ayudantes de sala. También se detecta que un 9,0% ayudó en la Sala y en la Cocina, un 9,0% no concurrió al Centro Crecer el día anterior a la encuesta, y que el 7,7% trabajó como Ayudante de sala y de limpieza.

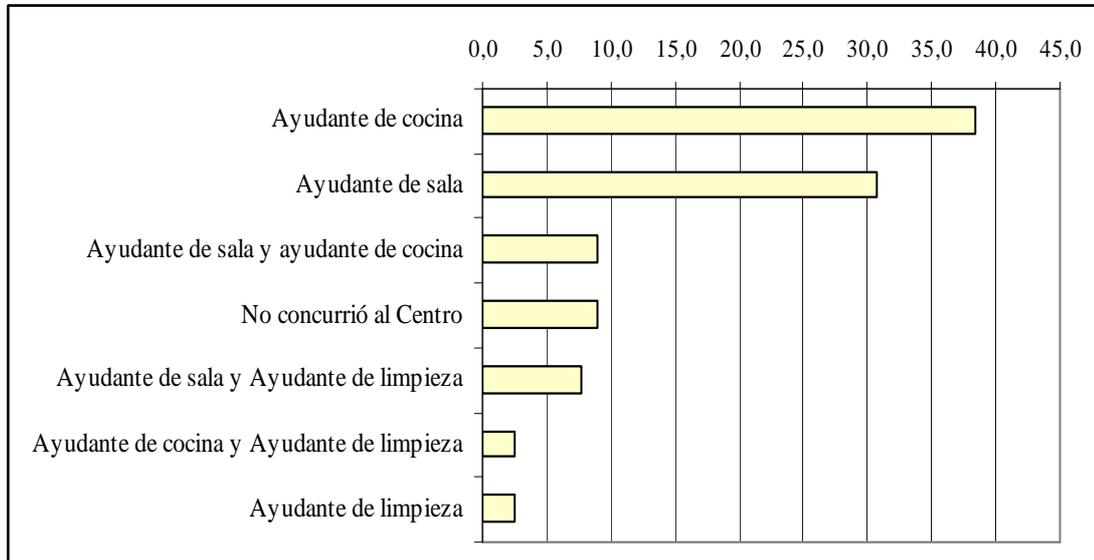
**Tabla 22:** Cantidad y porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según actividad que realizó en el Centro Crecer en el día de anterior a la encuesta

Actividad que realizaron en el día de anterior a la encuesta	Cantidad	Porcentaje
Ayudante de cocina	30	38,5%
Ayudante de sala	24	30,8%
Ayudante de sala y Ayudante de cocina	7	9,0%
Ayudante de sala y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	6	7,7%
Ayudante de cocina y Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	2	2,6%
Actividades de cuidado y limpieza del Centro Crecer	2	2,6%
No concurrió al Centro	7	9,0%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.



**Gráfico 23:** Porcentaje de mujeres voluntarias clasificadas según actividad que realizó en el Centro Crecer en el día de anterior a la encuesta



Fuente: elaboración propia sobre encuestas a las voluntarias.

Con respecto a la cantidad de tiempo que dedicó cada mujer colaboradora a las distintas tareas que pudo realizar en el día anterior a la encuesta, se detecta que:

- ✓ El 100,0% le dedicó parte de su tiempo al trabajo doméstico no pagado para el propio hogar (en promedio 3 horas).
- ✓ El 75,6% trabajó en el cuidado de niños/as y/o adultos/as del propio hogar (en promedio 3 horas y media).
- ✓ El 89,7% de las voluntarias concurreó al Centro Crecer (trabajó allí entre 3 y 5 horas, en promedio 4 horas).
- ✓ El 10,3% de las mujeres voluntarias dedicó parte de su tiempo al trabajo remunerado (en promedio 4 horas).
- ✓ El 67,9% de las mujeres utilizó parte de su tiempo en actividades relacionadas con el tiempo libre (en promedio 1 hora y media).
- ✓ El 53,8% de las mujeres dedicó parte de su tiempo a actividades de cuidado personal (en promedio 1 hora).
- ✓ El 42,3% realizó actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación (en promedio 1 hora y media).
- ✓ El 6,4% le dedicó parte de su tiempo a la educación (en promedio 45 minutos).
- ✓ El 3,8% le dedicó tiempo a servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares (en promedio 3 horas).



De las encuestas se puede verificar que la relación del voluntariado tiene características de fuertemente "contractualizada" en el sentido que se fijan los horarios y días que cada voluntaria se compromete a asistir, así como el tipo de tarea asignada. Existen tareas que no pueden desarrollar las voluntarias y se llevan registros con los datos y asistencias al lugar de trabajo. Esta característica del trabajo no remunerado nos permite adoptar para su medición la técnica de Costo de reemplazo como la más apropiada.

## VI - Medición del trabajo no remunerado de las voluntarias de los Centro Crecer

Para la valorización del trabajo no remunerado, como se señalara en el aspecto metodológico, se adoptó la técnica del Costo de Reemplazo. Para ello se requiere determinar: a) un "salario horario" con que valuar el tiempo; y b) un cálculo del tiempo de trabajo voluntario

Conforme a la clasificación de tareas relevadas (tabla 10), se determinó que el 61,5 % realiza centralmente (no en forma exclusiva) trabajo de ayudante de cocina y el 38,5% la mayor parte de su tiempo lo dedica a tareas de ayudante de sala, por lo cual el valor "salario" asignado fue el Costo laboral Total Mensual de las categorías del Personal de la Municipalidad de Rosario equivalentes a las tareas desarrolladas por las voluntarias sin antigüedad ni adicionales. Así, se obtuvieron de la Dirección de Personal de la Municipalidad de Rosario, los siguientes valores:

- Ayudante de Cocina- Costo Laboral Total Mensual: \$ 2261,34 por 6 horas de trabajo
- Auxiliar Docente – Costo Laboral Total Mensual \$ 2080,07 por 6 horas de trabajo

En cuanto al cálculo del tiempo de trabajo voluntario se tomaron los resultados de las encuestas detalladas. Para ello se consideró que un 85,90 % de las voluntarias encuestadas concurren a los Centros Crecer los cinco días de la semana (Tabla 9) y que la cantidad promedio de horas que permanecen es de 4 horas . (Párrafo después de gráfico 10).

Por todo lo expuesto para medir el trabajo no remunerado se calculó la proporción de los costos laborales de cada una de las categorías a 4 horas de trabajo y se tomó del total de voluntarias efectivamente relevadas un 85,90% y considerando las distintas categorías se obtuvo el siguiente resultado:

### Valorización Total Mensual Voluntarias Ayudantes de Cocina (VVAC)

- Costo Laboral Mensual Ayudante de Cocina Municipal (CLAC): \$ 2261,34
- Horas diarias de Trabajador Municipal (HM): 6 Horas
- Horas diarias de Trabajadora Voluntaria (HV): 4 Horas
- Cantidad de Voluntarias Ayudantes de Cocina (VAC): 215 voluntarias
- Proporción de Voluntarias que asisten regularmente 5 días a la semana (p): 0,859

$$VVAC = (CLAC * HV / HM) * VAC * p$$



$$VVAC = (2261,34 * 4/6) * 215 * 0,859 = \$ 278.423$$

### **Valorización Total Mensual Voluntarias Auxiliares Docentes (VVAD)**

Costo Laboral Mensual Auxiliar Docente Municipal (CLAD): \$ 2080,07

Horas diarias de Trabajador Municipal (HM): 6 Horas

Horas diarias de Trabajadora Voluntaria (HV): 4 Horas

Cantidad de Voluntarias Auxiliares Docentes (VAD): 134 voluntarias

Proporción de Voluntarias que asisten regularmente 5 días a la semana (p): 0,859

$$VVAD = (CLAD * HV / HM) * VAD * p$$

$$VVAD = (2080,07 * 4/6) * 134 * 0,859 = \$ 159.619$$

La **Valorización Total Mensual** de las voluntarias de los Centros Crecer corresponde a la suma de las valorizaciones obtenidas de las ayudantes de cocinas y de las auxiliares docentes. Para obtener la valorización anual se debe multiplicar el valor mensual obtenido por 13, considerando los doce meses calendario más el aguinaldo .

**Valorización Anual del Trabajo no Remunerado de las Voluntarias = (VVAC + VVAD)\* 13**

Valorización Anual del Trabajo no Remunerado de las Voluntarias = (278.423 + 159.619)\* 13

**Valorización Anual del Trabajo no Remunerado de las Voluntarias = \$ 5.694.546.-**

### ***Presupuesto estimado para el funcionamiento de los Centros Crecer***

Como se expresó en la introducción este trabajo también pretende calcular el gasto en que debería incurrir la Municipalidad para sostener el Programa Crecer si no se contara con la participación de las voluntarias.

Para esto se tuvo en cuenta la cantidad de niños que asisten a cada uno de los Centros y la cantidad de Maestras Jardineras con que cuentan. Tomamos una relación de 1 Maestra Jardinera para aproximadamente 25 chicos<sup>9</sup>. También consideramos una auxiliar de cocina para colaborar con el Auxiliar de Cocina en los Centros más concurridos.

Como conclusión consideramos que la Municipalidad debería contar entre su personal con 18 auxiliares docentes y 21 ayudantes de cocina más de lo que tiene actualmente.

<sup>9</sup> Se tuvo en cuenta la relación establecida para las jardines maternas públicos y privados en funcionamiento en la Provincia de Santa Fe.



Tomando el costo laboral de cada una de las categorías:

18 Auxiliares Docentes x \$ 2080,07 = \$ 37.441,26

21 Ayudante de Cocina x \$ 2261,34 = \$ 47.488,14

Teniendo en cuenta que ese sería el costo mensual, el gasto anual que debería disponer la Municipalidad para este Programa sería de \$ 1.104.082.-

**Gasto anual adicional mínimo en el que debería incurrir la Municipalidad en caso de no contar con el aporte de las voluntarias \$ 1.104.082.-**

## VII - Conclusiones

La medición del trabajo no remunerado que comprende las tareas domésticas, las correspondientes al cuidado de personas y a las realizadas en carácter de voluntariado a la comunidad, resultan esenciales para avanzar en un correcto análisis del sistema económico ya que este tipo de trabajo se constituye en uno de los principales agregados económicos, en tanto su cantidad, medida en unidades de tiempo dedicado, supera al total del trabajo remunerado y por otra parte posee características que lo constituyen en pilar de la reproducción del sistema en su conjunto.

En los programas sociales que llevan adelante los distintos niveles de gobierno en todos los países, resulta habitual que convoquen a voluntarios/as, principalmente mujeres para colaborar con el logro de los objetivos de esos programas. Sin embargo, escasamente se cuenta con información acerca de la contribución económica que efectúan.

El Programa Crecer ejecutado por la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario, es uno de los programas sociales que lleva adelante el Gobierno Local dirigido a las familias con mayor grado de vulnerabilidad social de la comunidad. Una de las características de este programa es la participación intensa de voluntarias en distintas actividades inherentes a la ejecución de los proyectos que comprende.

La hipótesis de la investigación encarada indicaba la trascendencia del aporte de las voluntarias, tanto desde el punto de vista conceptual acerca de la formulación de los objetivos esenciales del mismo, así como su valoración económica, medidos en términos absolutos así como en términos relativos a otros aportes que se realizan al mismo programa expresados en valores monetarios y reflejados en el Presupuesto Municipal.

Esto se vio corroborado por la investigación. Así, el trabajo que las voluntarias realizan a los Centros Crecer es considerado por los Coordinadores de los Centros como un lugar de contención, de aprendizaje y de capacitación de las mujeres que participan. Las mismas voluntarias encuestadas consideran que su trabajo en los Centros Crecer les permitió realizar cursos de capacitación, la mayoría expresa que mejoró su autoestima a partir de su participación en los mismos y algunas manifiestan que el trabajo en el Centro le permitió encontrar un trabajo remunerado.

Por otra parte, el trabajo efectuado por las voluntarias resulta imprescindible para el sostenimiento del programa y el logro de sus objetivos. Este aspecto también fue manifestado por los Coordinadores y asimismo surge del dato objetivo que la atención a la cantidad de niños/as que se brinda, no resultaría posible con la dotación de personal remunerado afectado a dicha tarea.

Estas expresiones nos llevan a una primera conclusión: la gran mayoría de las mujeres voluntarias pertenecen a familias que se encuentran por debajo de la línea de la pobre-



za. En estas condiciones el trabajo que las mujeres realizan las dignifica porque se demuestran a sí mismas que pueden contribuir más allá del aporte en el ámbito doméstico. Esto es una valoración subjetiva, que no existe actualmente forma de cuantificación pero que resulta importantísimo resaltar.

La segunda conclusión es que el trabajo que realizan las voluntarias es una contribución al bienestar social que es susceptible de ser medido como otras contribuciones económicas. El hecho de no estar "monetizado" por no percibir una remuneración a cambio, genera la escasa visibilidad de esta contribución para la comunidad. La medición efectuada tuvo entonces ese doble propósito: cuantificar el aporte económico del trabajo voluntario que a priori se vislumbraba como trascendente, y a través de esa cuantificación lograr su "visibilización" en la comunidad para su justa valoración y reconocimiento.

De los datos obtenidos surge que la valorización del trabajo no remunerado es equivalente al 65,08% del Presupuesto Total de los Centros Crecer<sup>10</sup>. Por otra parte, el ahorro del Gasto del Estado Municipal, considerando el plantel con que debería contar de no existir el voluntariado, para el sostenimiento mínimo del programa es equivalente al 12,61 % del presupuesto Total de los Centros.

Resulta imprescindible medir el trabajo no remunerado, realizado como en este caso por voluntarias, que inciden directamente el bienestar de la comunidad. Este paso, amén de lograr su visibilidad y revalorización social, nos aporta elementos para evaluar el impacto de los programas desarrollados y avanzar en el diseño más profundo y ajustado de políticas de equidad social.

## **ANEXO I:**

### **Instructivo encuestadores**

### **Encuesta coordinadores**

### **Encuesta voluntarias**

### **Tabla con remuneraciones**

### **Listado de centros crecer y cantidad de encuestas efectuadas.**

## Referencias Bibliográficas

BUDLENDER, Debbie y SHARP, Rhonda ( 1998) " Cómo realizar un análisis de presupuesto sensible al género: investigaciones y prácticas contemporáneas"

CEPAL, (2007) " El aporte de las Mujeres a la Igualdad en América Latina y el Caribe", "X Conferencia Regional sobre la Mujer", Quito.

ELSON, Diane (2002) "Iniciativas de Presupuestos Sensibles al Género: Dimensiones Claves y Ejemplos Prácticos"

MARTINEZ MEDINA, María Concepción (2003) " Guía para elaborar presupuestos municipi-

---

<sup>10</sup> Los datos presupuestarios fueron obtenidos de la Secretaría de Promoción Social. Si consideramos el total de salarios pagados al personal remunerado de los centros crecer (\$5.900.484) la relación es de 96.50%.



pales con enfoque de equidad de género”.

MILOSAVLJEVIC, Vivian ; TACLA, Odette ( 2007) “ Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades” Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile.

Presupuesto Centros Crecer (2008), Secretaría de Promoción Social . Municipalidad de Rosario.

Informe Remuneraciones del Personal del Programa Centro Crecer, (2009), Dirección General de Personal. Secretaría de Gobierno. Municipalidad de Rosario.

“LA CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LA COMUNIDAD DE MADRID” (2006) La Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.