



II Encuentro Internacional *NO SOMOS INVISIBLES: trabajo infantil doméstico*

Ponencia presentada el viernes 3 de julio de 2009

Tema: *Experiencias: El trabajo voluntario y las buenas prácticas de atención a trabajadoras y trabajadores infantiles domésticos en la AGTR - La Casa de Panchita.*

Aldo Valencia Piñan
Asociación Civil Trabajo Voluntario

Hola, mi nombre es Aldo Valencia Piñan, psicólogo social y Gerente de Proyectos de la Asociación Civil Trabajo Voluntario, asociación civil sin fines de lucro que tiene por misión promover, facilitar y fortalecer el movimiento voluntariado en la sociedad, en todos los sectores, bajo la creencia que voluntariado tiene el potencial de transformar a las personas y –por tanto- el mundo. Y también soy un voluntario de La Casa de Panchita.

“¡Eras!” me dirán seguramente Ágata y Johana, pues no me tienen en la base de datos de voluntarios 2009. A las pruebas me remito: ¿Sofía, Blanca, Sra. Suzana? ¿Uds. qué opinan?

Toda una polémica. Mejor vayamos a los hechos, y Uds. me ayudarán a establecer si soy o si era, un voluntario de La Casa de Panchita. Trataré de ir concluyendo, según les cuento mi historial voluntario en LCP, algunas Buenas Prácticas que puedan llevarse, y que no se diga que sólo vinimos a conversar.

A ver: En mi primer voluntariado con AGTR - La Casa de Panchita, creamos con un equipo humano maravilloso, novedosos cursos de computación para mujeres trabajadoras del hogar adultas. Por esos días conocí el verdadero impacto del voluntariado cuando está bien organizado y hay espacio suficiente para crear, con supervisión para aprender. Eran mis pininos en el sector social –antes había probado prácticas en el sector privado: nunca me sentí muy a gusto- e implementé con complicidad de Sofía y Blanca más de un proyecto fuera de mis funciones principales, pero dentro de la misión de mi puesto: **apoyo todista**.

Uno de estos proyectos proponía el apoyar con “clases dominicales” y apoyo en tareas escolares a niñas que trabajaban en servicio doméstico. Contó con apenas 1,500 dólares de presupuesto, que alcanzaron para casi un año de sesiones dominicales para niñas que trabajaban en servicio doméstico, gracias a un formidable grupo de voluntarios, y mucha gestión de recursos. Y hay que decirlo, mucha inspiración.

En aquella época convoqué a cinco estudiantes de psicología de mi universidad, teniendo en cuenta lo siguiente: interés en el área de psicología social y comunitaria; motivación para trabajar con niñas trabajadoras del hogar; disponibilidad de tiempo los domingos. Luego invitamos a dos trabajadoras del hogar que estudiaban computación en LCP, que habían mostrado interés, responsabilidad y aptitudes para ayudar en el aprendizaje a otras TH durante sus propias clases. Finalmente se unió al equipo Jose Carlos, un adolescente que acababa de terminar el colegio, cuya madre (trabajadora del hogar) era la responsable de la biblioteca de LCP. Él señaló su deseo de “ayudar en algo”.

Así, se reunió un grupo de 9 voluntarios: 1 estudiante de psicología del último año, yo, de 24 años; 5 estudiantes de psicología en penúltimo año, mujeres entre los 19 y los 21 años; 2 trabajadoras del hogar, usuarias de LCP, de 20 y 21 años; 1 egresado de educación secundaria, de 18 años.

Entre todos, llevamos adelante una experiencia de atención a más de 60 niñas, durante 25 domingos, en La Casa de Panchita. Lo que se hacía y se hace lo han visto en los videos y otras experiencias que les están contando, y se puede resumir en generar un bonito domingo para las niñas, protegido, entretenido, útil, educativo.

Hasta aquí me gustaría resaltar un aspecto del voluntariado como buena práctica para la atención TID: **La inspiración**. O más bien, estar convencidos de la misión, de la importancia de proteger a los niños que trabajan, de asegurar su acceso a la educación. El voluntario tiene que estarlo, es una condición. Ese un estado envidiable, en el que la creatividad se abre paso y se suma a la solidaridad o motivación inicial, esa que pone al voluntario en la puerta de nuestro proyecto. Ahora, ese un estado gestionable, provocable.

Bueno, de ahí salió un libro donde se cuenta a detalle, (que pueden adquirir en La Casa de Panchita, a sólo 20 soles, los fondos contribuirán a comprar un local propio...), decenas de juegos innovadores, un grupo altamente motivado, que ahora conocía la problemática del TID... El libro emocionó a todos, y se abrió la posibilidad de replicar la experiencia, ahora con el doble más niñas.

Lo hicimos y enriquecimos la experiencia. El número de voluntarias y voluntarios se duplicó, principalmente entre amigos de los primeros voluntarios. Algunos de ellos decidieron hacer su internado en AGTR. Se hicieron más juegos, y se inició el trabajo de campo, para visitar la familia, también con voluntarios.

Lo hicimos tan pero tan bien, que nos metimos en problemas: Para finales del 2005 nos propusieron utilizar el método, e incrementar la atención a 360 niñas y –ahora también- niños. Esto, en número sencillo, significaba crear más de 48 bonitos domingos.

Debíamos tener en cuenta -para que Uds. logren dimensionar el desafío- a la hora de pensar en el voluntariado, los siguientes aspectos:

- Los trabajadores infantiles domésticos generalmente están rezagados en los estudios, y puede que algunos de ellos nunca hayan ido a la escuela.
- Para estas niñas y niños puede ser difícil participar de cualquier actividad propuesta, aun cuando sus padres o empleadores les den permiso.
- Los días elegidos se deberían adaptar a las necesidades de las niñas y niños.
- Es muy importante conversar con cada niño para ir modificando decidir la duración, el contenido y los espacios para las actividades.
- El contenido y la dinámica se deben ajustar a la edad, preferencias y sexo de las niñas y niños, y a los resultados que esperan en la vida.
- Algunas niñas y niños requerirán ayudas especiales y un mayor nivel de motivación. Se debería proporcionar orientación individual de manera regular.
- Se debe conseguir que los padres, y cuando sea posible, los empleadores perciban los beneficios de las actividades para mantener el apoyo, así como buscar que éstos den sus opiniones sobre el aprendizaje de los niños y las niñas.

Para superar estos desafíos, definimos algunas características básicas que todas las actividades educativas que realizáramos con los niños tenían que tener. Estas se convirtieron los principios de nuestro Voluntariado:

Contenidos educativos en la mayoría de actividades.

Teníamos que incluir actividades con un alto contenido educativo, útil para diferentes años escolares y diversas asignaturas, priorizando las áreas de comunicación integral y lógico matemático, pues estas se llevan todos los años en el colegio. El refuerzo y enseñanza de la lectura y escritura es fundamental, tanto para los más pequeños -que pueden no haber aprendido a leer hasta segundo o tercer año- como para las adolescentes, pues muchas no comprenden lo que leen.

Actividades atractivas y no secuenciales.

Teníamos que lograr dos cosas: a) que siempre tengan una poderosa motivación para recibir la ENF - que siempre “quieran venir”-; y b) que si faltan alguna vez, puedan retomar en cualquier otra oportunidad, sin que se hayan perdido nada. Para lo primero, se debe pensar en actividades interesantes, sumamente atractivas y divertidas, desde la presentación de los materiales hasta la facilitación, donde todos /as se sientan cómodos /as y contentos. Para lo segundo, las actividades deben pensarse en diseños que empiecen y terminen el mismo día, independientes, en las que no sea necesario haber asistido a la sesión previa.

Realización de actividades en domingo.

Observamos que el domingo es el día más adecuado, niñas, niños y adolescentes y sus familias, pues suele ser el único día de descanso para todos , y por tanto el que menos trabas tendría: los padres podían estar en casa y atender a los hermanitos del TID. Así que, siendo sólo una sesión, debía durar la mayor cantidad de tiempo posible. No debían ser domingos seguidos, pues también le estaríamos quitando la oportunidad de pasar el tiempo junto a sus padres.

Evaluación participativa de las actividades.

La idea era mejorar, en el producto y en su presentación. Así que debíamos considerar diferentes espacios y dinámicas para que podamos conversar con los y las participantes, buscando retroalimentación constante respecto a las actividades: ¿Cómo se sentían? ¿Cómo se autocalificaban en cada actividad? ¿Cómo sería una actividad más divertida/útil?

División de actividades por grupo de edad.

Diseñaríamos tres tipos de programa cada vez, para que el trabajo esté adaptado a las diversas necesidades de cada grupo, y sacarle el máximo provecho a cada participación. De alguna forma, debían tener los mismos objetivos, pero a través de actividades totalmente diferentes.

Trabajo personalizado.

Reconocimos que para lograr avances significativos, el trabajo uno a uno sería fundamental. Esto solo era posible de lugar si lográbamos una relación de 5 a 1 (un promotor por cada 5 TID). También sería crítico –por esta y otra razones- el perfil de quien facilite, para que pueda orientar y asesorar, así como tratar de que se quede un tiempo mínimo. Teníamos entonces que contar con muchísimas personas dispuestas a apoyar, con un perfil personal determinado, y dispuesto a comprometerse de mediano a largo plazo.

Productos terminados para llevar a casa.

Consideramos que siempre tenía que haber alguna actividad en donde el TID produzca algo que pueda terminar y mostrar en casa. De esta forma, padres y tutores tendrían un indicador concreto de avance, más allá de los avances en el aprendizaje, muchas veces intangible.

Hasta aquí otra Buena Práctica: **Deben establecer principios para las actividades voluntarias**, antes de siquiera imaginar las actividades voluntarias.

Entonces, ¿cómo agrupar eficientemente tanta –necesaria- diversidad y variedad, a la vez que estandarizábamos lo que queríamos hacer con ella? Ello tomando en cuenta: que había que hacerlo cumpliendo con los principios que establecimos para asegurar la calidad; que debíamos hacerlo de forma constante durante más de 18 meses, para tres grupos de edad diferentes; que debíamos hacerlo de forma tal que todo aquel que el voluntario que se involucre a lo largo del proceso, pueda comprender el fin último de las actividades; y que a pesar de todas estas precisiones no debía limitarse la creatividad y originalidad de los voluntarios en el diseño...

Entonces les lanzo rápido nomás otra Buena Práctica: **Flexibilidad en el diseño de actividades**. Nosotros, por ejemplo, decidimos no diseñar nada por actividad, por tanto no las tendríamos que clasificar ni agrupar. Diseñamos por objetivos, cada uno de los cuales aportaría en algo a cubrir las diversas dimensiones de la educación no formal, sin que el voluntario pierda nunca de vista el fin

último: fortalecer las capacidades del TID para desempeñarse exitosamente en la educación formal y en la vida. Si quieren saber más de esto, pueden comprar el libro de AGTR "Como jugando..."

Para poder llevar a la realidad una propuesta como la que planteábamos, los voluntarios que integrasen el equipo de trabajo, tenía que contar con algunas características mínimas:

- Disponibilidad de tiempo los días domingo (indispensable).
- Flexibilidad, creatividad y apertura a nuevas ideas.
- Dinamismo, tolerancia, manejo de grupos, algunas habilidades de comunicación.
- Responsabilidad, puntualidad y facilidad para trabajar en equipo y por resultados.
- Recomendable: experiencia de trabajo con niñas /os.

Ofrecíamos a cambio la posibilidad de intervenir en un programa de acción directa a población vulnerable, con metodología innovadora; capacitación en problemática y atención TID; experiencia en el enfoque de proyectos sociales; además de dinero para pasajes y certificación.

Esperábamos que con la formación en el terreno y el liderazgo de sus equipos de trabajo, lo voluntarios desarrollasen ciertas competencias para el trabajo con niños, niñas y adolescentes.

Una lección más: Es **necesario establecer un perfil del voluntario que necesitamos**, y gestionar la incorporación de los voluntarios con el mismo cuidado que a los demás recursos humanos del proyecto.

Nosotros no les pedíamos poco:

En cuanto a sus habilidades, queríamos que fuesen sean creativos y originales, especialmente para crear materiales educativos, desde las ideas hasta la elaboración.

En cuanto a sus actitudes, necesitábamos que estuviesen motivados, para tener energía y entregarse en el trabajo con los niños; que puedan desarrollar empatía, y que sean capaces de establecer y manejar vínculos afectivos con los niños, para que puedan hacer de modelos. También necesitábamos que sean sumamente flexibles pues debían afrontar las diversas situaciones que el trabajo con TID presenta, a la vez que manejar un programa que debía mejorarse constantemente, y por tanto tenía muchos cambios.

En cuanto a sus hábitos, queríamos que fuesen organizados, para manejarse eficientemente entre tanta diversidad; que estén atentos a los detalles y que desarrollen la costumbre de registrar los aprendizajes de los niños, y el funcionamiento de las actividades.

A lo largo del proyecto contamos mayoritariamente con voluntarios nacionales estudiantes de psicología, de distintos años de estudio y diversas áreas de especialización. Aunque también contamos con estudiantes de comunicación y antropología, e incluso algunos ya egresados. Superando nuestras expectativas, fueron muy pocos quienes se retiraron del voluntariado, y por el contrario, siempre contábamos con muchas personas que querían participar.

Por otro lado, estuvieron los voluntarios extranjeros, quienes venían al Perú para ver el trabajo de AGTR en su conjunto. Algunos de ellos dedicaron tiempo en las actividades de educación no formal con los niños, las niñas y los adolescentes. Ellas y ellos provinieron de países y carreras distintas, como antropología, ciencias de la educación, arquitectura o publicidad, y tenían más libertad en el trabajo que los voluntarios nacionales, desarrollando sólo algunas actividades, principalmente porque por cuestiones de idioma, no se les podía encargar tareas de facilitación. Un caso especial fue el de un voluntario japonés, quien disciplinadamente participó por más de x meses en las actividades de educación no formal, realizando todas las labores de un voluntario nacional.

Contar con voluntarios fue vital. Otra buena práctica: **mantener la motivación de los voluntarios para participar era casi tan importante como mantener el interés de los TID**. La gestión del voluntariado consideró:

Reglas claras.

Desde el principio un voluntario sabía que tenía que tener un número mínimo de horas de voluntariado a la semana, y asumir un número mínimo meses de compromiso. Sabía que integraba un equipo de trabajo y un coordinador.

Gestión profesional.

Debíamos diferenciarnos de otros voluntariados, poniendo énfasis la vinculación de su trabajo voluntario a su desarrollo universitario, y dirigirlo hacia a la transformación de la realidad. Debía alejarse lo más posible de un enfoque “caritativo” del voluntariado.

Cultura de logro.

La asignación de su tiempo de trabajo voluntario correspondía al cumplimiento de metas y alcance de resultados más que al cumplimiento de tareas, lo que le ofrecía la flexibilidad necesaria para sus clases universitarias u otras actividades.

Organización interna.

La asignación de roles y metas, así como la dinámica de trabajo estaba claramente desarrollada por los promotores y facilitadores principales. Se integraban a un sistema que funcionaba.

Participación.

Los voluntarios podían participar íntegramente en el diseño de las actividades a desarrollar, pues el modelo de categorías por objetivo asignaba las prioridades de aquello que queríamos lograr, pero dejaba completamente abierto el cómo. Así, sin que se presentaran conflictos, había control y supervisión sobre las metas a alcanzar con los niños, y espacio para la creatividad de todo el equipo.

Crecimiento.

Los voluntarios podían ir asumiendo responsabilidades cada vez mayores.

Finalmente gustaría resaltar un aspecto del voluntariado como buena práctica para la atención TID: **La especialización o dedicación en la gestión del voluntariado**. No quiere decir que todos los voluntarios deben convertirse en especialistas del voluntariado. Quiere decir que la organización debe comprender la importancia estratégica que tienen los voluntarios en su intervención con TIDs, y, acorde con esta comprensión, designar a algún responsable cuya principal labor sea **pensar en el voluntario**: Convocar, atraer, inducir, capacitar, y evaluar al voluntario.

Hoy, más de 5 años después de mi primer voluntariado en LCP, soy responsable estratégico de llevar a buen puerto a la asociación que les contaba al principio, que promueve el voluntariado como forma de vida, y que ha convencido en el camino a varias de las empresas más poderosas del país. He hecho del voluntariado mi misión personal, y pienso seguir en este camino.

Y hasta ahora, no hay oportunidad donde que desaproveche, en diversos auditorios y sectores, para discutir sobre el trabajo infantil doméstico, sobre la realidad de las trabajadoras del hogar adultas y su lucha.

Lejos, pero a mi lado, se ha formado un total aproximado de 60 o más voluntarios peruanos sensibilizados y formados en la problemática del TID, que luego podrán replicar -a través de sus trabajos universitarios y/o en su labor cotidiana- difundiendo la información sobre legislación a su entorno y contando a nivel profesional con metodología novedosa, propia de la atención a NNA en TID desarrollada por ellos mismos. Para todos ellos, el TID, ya no es invisible.

Soy voluntario, todavía, y esta es la verdadera Buena Práctica final: Sus programas de atención al TID deben de tener el poder impactar en la vida de las personas que toca, deben ganar voluntarios no para su proyecto, sino para atender a los cientos de miles de niñas y niños que aún ven limitados muchos de sus derechos por trabajar.

Aún hay mucho por hacer, nos queda claro, pero me complace saber gracias a los voluntarios, hemos avanzado un poquito.

Gracias.