



PONTIFICIA  
**UNIVERSIDAD**  
**CATÓLICA**  
DEL PERÚ

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**“ARTICULACIÓN ENTRE EL GOBIERNO LOCAL Y LA SOCIEDAD CIVIL PARA  
EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN  
EL DISTRITO DE MAGDALENA DEL MAR”**

**Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia Social**

**AUTORA**

**Zoila Elena Vela Bendezú**

**ASESORA**

**Marcela Chueca Márquez**

**LIMA – PERÚ**

**2016**





**Agradecimientos:**

A María Elena, mi madre...mi fortaleza, mis alas y mi motivo.

A Francisca, mi abuela... la resiliencia hecha mujer.

A Víctor, mi abuelo... el roble de la familia.

## RESUMEN EJECUTIVO

Las mujeres trabajadoras del hogar, que en su mayoría son pobres, migrantes y con una escasa educación, constituyen uno de los sectores más vulnerables de la sociedad peruana, debido a que tienen un restringido acceso a oportunidades de desarrollo en nuestro país.

A pesar que existe una Ley de las trabajadoras del hogar - Ley N° 27986, que regula las relaciones laborales del trabajo doméstico, resulta muy limitada porque es uno de los empleos peores remunerados, con poca cobertura en seguridad social y horarios inestables de trabajo.

Gran parte de este incumplimiento se debe a la poca información con la que cuentan las trabajadoras del hogar, ya que no existen canales adecuados del Estado que sean cercanos a este sector de la población. Asimismo, si existen leyes que protegen esta labor, es preciso que exista una profesionalización del trabajo doméstico para asegurar una adecuada prestación de este servicio.

Es por ello que la Organización no Gubernamental (ONG) Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP), conocida por el trabajo constante con este sector vulnerable de la población, buscó una alianza con las autoridades de la Municipalidad de Magdalena del Mar para convencerlos de incorporar la atención a trabajadoras del hogar y familias empleadoras como parte de los servicios municipales.

Gracias a una estrategia conjunta de articulación entre sociedad civil, gobierno local y las trabajadoras del hogar se logró institucionalizar el programa, no solo brindando capacitación para la profesionalización del trabajo doméstico, sino también un curso a nombre de la nación para el emprendimiento propio. Todo ello en beneficio del desarrollo económico, familiar y personal de las trabajadoras del hogar, ya que se han convertido en personas que pueden acceder a una mejor calidad de vida.

## EXECUTIVE SUMMARY

Household women workers, who are mostly poor, migrants with little education, are one of the most vulnerable sectors of Peruvian society and that is because they have limited access to process opportunities in our country.

Although there is a law on domestic workers - No. 27986 Law, which regulates the labor relations of domestic work, is very limited because it is one of the worst paid jobs with little social security coverage and unstable work schedules.

The main part of this failure is up to the little information domestic workers have because there are no adequate state channels that are close to this sector of the population. In addition to this, if there are laws that protect this work, there must be professionalization of domestic work to ensure adequate provision of this service.

That is why the Non-Governmental Organization (NGO) (CESIP), known for its constant work with this vulnerable sector of the population, looked for an alliance with the authorities of the Municipality of Magdalena del Mar to convince them about putting more attention to domestic workers and employers families as part of municipal services.

Thanks to a joint strategy of coordination between civil society, local government and domestic workers it was achieved to institutionalize the program, not only providing training for the professionalization of domestic work, but progress on behalf of the nation for own business. All in benefit of economic, family and personal development of domestic workers, as they have become people who can access to a better quality of life.

## BIOGRAFÍA ACADÉMICA DEL AUTOR

Zoila Elena Vela Bendezú

- 1997 - Bachiller en Comunicación Social (Universidad Nacional Mayor de San Marcos)
- 2008 – Diplomada en Comunicación para el Desarrollo (Universidad Particular San Martín de Porres)
- 2009 – Diplomada en Comunicación Corporativa (Universidad Ricardo Palma)
- 2010 – Egresada del Curso Superior de Inteligencia Estratégica (ENI – Dirección Nacional de Inteligencia – PCM)
- 2010- Egresada del Programa de Gobernabilidad y Gerencia Política (George Washington University – PUCP)
- 2013 – Egresada de Maestría en Gerencia Social (Pontificia Universidad Católica del Perú).
- 2016 - Diplomada en Administración y Gestión Pública (CAEN-Centro de Altos Estudios Nacionales)
- Analista de la Presidencia del Consejo de Ministros (DINI)
- Docente de la Escuela de Comunicación y Publicidad de la Universidad Científica del Sur.
- Consultora de proyectos.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6 - 8</b>
<b>Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>9 - 11</b>
<b>Capítulo II: JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>12 - 13</b>
<b>Capítulo III: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo IV: DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....</b>	<b>15 - 16</b>
<b>Capítulo V: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17- 51</b>
<b>Capítulo VI: METODOLOGÍA.....</b>	<b>52 - 55</b>
<b>Capítulo VII: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>56 - 91</b>
<b>Capítulo VIII: CONCLUSIONES, LECCIONES APRENDIDAS, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS.....</b>	<b>92 - 98</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>99 - 101</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>102</b>

## INTRODUCCIÓN

Esta sistematización lleva por título “Articulación entre el gobierno local y la sociedad civil para el desarrollo de capacidades de las trabajadoras del hogar en el distrito de Magdalena del Mar”.

En el capítulo 1 se detalla sobre el planteamiento del problema, el cual hace una pequeña descripción de la situación de las trabajadoras del hogar y el limitado acceso a oportunidades de desarrollo. Asimismo, se hace referencia a la Organización no Gubernamental (ONG) Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP) y el trabajo que realiza esta organización a favor de dicho sector de trabajadoras en alianza con otras municipalidades de Lima Metropolitana, particularmente con la Municipalidad de Magdalena del Mar.

En el planteamiento del problema también se incluyen las preguntas que se derivan de la identificación del objeto de estudio, siendo la pregunta general la siguiente: ¿Cómo se llevó a cabo el proceso de articulación entre CESIP (ONG sociedad civil), la Municipalidad de Magdalena del Mar (gobierno local) y las trabajadoras del hogar (actores sociales) orientado al desarrollo de capacidades de este sector en la implementación del Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras en el distrito de Magdalena del Mar?

En el capítulo 2 se describe la justificación en la cual se sostiene que no hay una decisión firme para implementar programas especiales para estas trabajadoras; a pesar que existe una ley que las ampara. Es por ello que la sociedad civil y los gobiernos locales articulan esfuerzos para lograr la implementación e institucionalización de políticas en el marco de la gerencia social.

En el capítulo 3 se describe los objetivos (general y específicos) siendo el general: Analizar el proceso de articulación entre CESIP (Organismo no Gubernamental), la Municipalidad de Magdalena del Mar (Gobierno Local) y las trabajadoras del hogar

(actores sociales) orientado al desarrollo de capacidades de este sector en el Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras del distrito de Magdalena del Mar, a fin de proponer estrategias para la implementación de políticas en favor de las trabajadoras del hogar desde la Municipalidad de Magdalena del Mar.

En el capítulo 4 se definen las variables e indicadores respectivos de la investigación. Se establecieron como variables: las iniciativas desarrolladas por la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar, la relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar, la relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del hogar en el programa implementado, los beneficios obtenidos en el Programa de Servicios Municipales para TH y obtenidos por las trabajadoras del hogar luego de asistir al Programa de Servicios Municipales.

En el capítulo 5 se hace una descripción del marco teórico, revisando en primer lugar el marco legal y normativo; es decir los convenios internacionales, las políticas nacionales, leyes, los decretos que enmarcan el planteamiento del objeto de estudio; es decir la implementación del programa de trabajadoras del hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar.

Con respecto al marco histórico se destaca la evolución histórica del trabajo doméstico (nivel normativo), las acciones del Estado desde los gobiernos central, regional y local, las acciones desde la sociedad civil y desde los organismos internacionales.

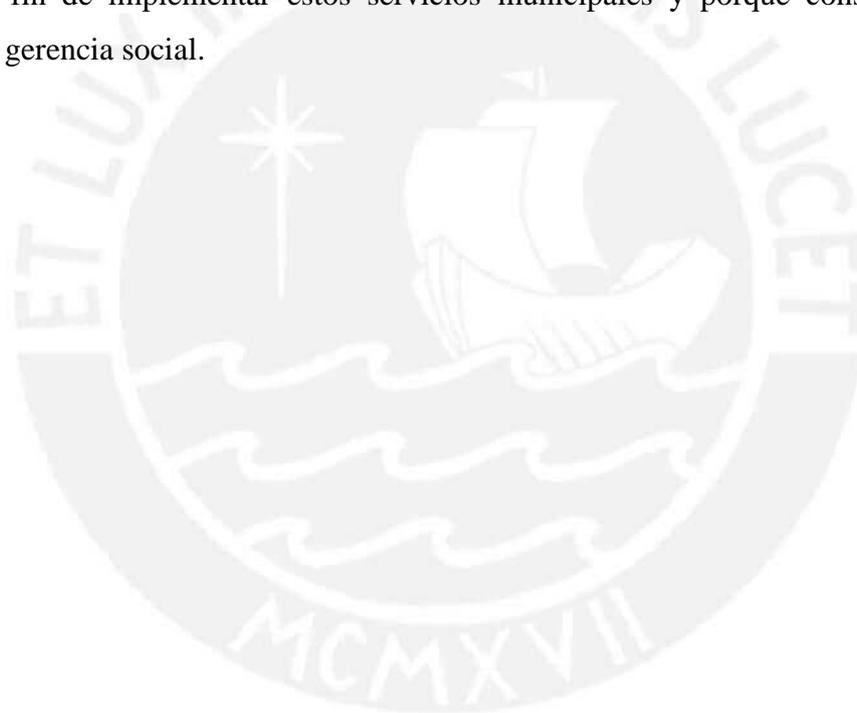
También existe un marco contextual en el cual se describe las funciones de la Municipalidad de Magdalena del Mar y la ONG CESIP; además de la situación demográfica y socioeconómica de las trabajadoras del hogar. Cabe resaltar que existe un marco conceptual en donde podemos ubicar algunas palabras importantes utilizadas de la gerencia social.

En el capítulo 6 se describe el diseño metodológico utilizado: tipo de investigación que resultó siendo una sistematización; estrategia metodológica (en base a fuentes secundarias y un estudio primario con los actores), la unidad de análisis (proyectos y

programas ejecutados, los operadores de la municipalidad, promotoras de CESIP y las trabajadoras del hogar), las fuentes de información (fuentes primarias y fuentes secundarias), las técnicas de recolección (revisión documental y las entrevistas semiestructuradas) y las dimensiones del estudio.

En el capítulo 7 se efectúa el análisis e interpretación de los resultados de la sistematización en el cual se pone de manifiesto cómo se realizó el proceso de articulación del gobierno local, la sociedad civil y las trabajadoras del hogar para lograr la implementación del programa municipal de Magdalena del Mar.

En el capítulo 8 se desarrollan las conclusiones, lecciones aprendidas, recomendaciones y propuestas, las cuales resultan importantes para las próximas iniciativas que se realicen a fin de implementar estos servicios municipales y porque constituyen un aporte a la gerencia social.



## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El sector conformado por las trabajadoras del hogar (TH) se encuentra en situación de desventaja dada las condiciones sociales, económicas, culturales y de género por las que atraviesan. Asimismo, esta población sufre de discriminación para el acceso a oportunidades de desarrollo: servicios de salud, educación, entretenimiento o de trámites administrativos necesarios, debido a la naturaleza de su actividad y por razones de inequidad de género y generacional. A ello se suma la poca valoración social al trabajo doméstico remunerado.

Desde su fundación en el año 1976, CESIP, organización no gubernamental sin fines de lucro, viene interviniendo “en el desarrollo de capacidades personales y colectivas, la institucionalización de mecanismos de promoción y protección, la articulación interinstitucional y la incidencia a nivel local, regional y nacional, promoviendo la participación de los diferentes actores sociales”.<sup>1</sup>

Dentro de sus líneas programáticas se encuentra la “revalorización de las trabajadoras del hogar” que busca “incidir en el reconocimiento de la importancia del trabajo del hogar así como de promover la mejora de las condiciones en que se establecen las relaciones laborales”.<sup>2</sup>

Asimismo, “el desarrollo de acciones en esta línea programática implica la concertación y alianzas con actores de diversos niveles tales como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación, la Defensoría del Pueblo (particularmente defensoría adjunta de los derechos de las mujeres), los Gobiernos Regionales y Locales, las instituciones sociales y educativas, impulsoras de programas concordantes con la resolución de la problemática de las trabajadoras del hogar; las ONGs, feministas, y de derechos humanos ligados a la problemática y las propias organizaciones de trabajadoras del hogar”.<sup>3</sup>

En el marco de esta línea programática, el CESIP ejecuta el proyecto *Consolidación de Soportes Institucionales para la ampliación de Servicios a*

---

<sup>1</sup> <http://www.cesip.org.pe/nosotros>

<sup>2</sup> <http://www.cesip.org.pe/contenido/revaloraci%C3%B3n-de-las-trabajadoras-del-hogar>

<sup>3</sup> <http://www.cesip.org.pe/contenido/revaloraci%C3%B3n-de-las-trabajadoras-del-hogar>

*Mujeres Trabajadoras del Hogar*, entre octubre de 2007 y septiembre de 2009, el cual se planteó como continuidad y ampliación de una experiencia previa que tuvo como objetivo general “aportar a la consolidación de soportes institucionales y sociales para brindar servicios regulares y de calidad a mujeres trabajadoras del hogar y a familias empleadoras, en la perspectiva de contribuir al mejoramiento de la situación social y laboral de mujeres adultas que trabajan en hogares de terceros”.<sup>4</sup>

El proyecto se ejecutó con las Municipalidades de Lima Metropolitana, Jesús María, Pueblo Libre y Magdalena del Mar, pero nuestro ámbito de estudio está enfocado en la última, cuyas autoridades municipales “mostraron disposición por emprender nuevos retos como parte de una gestión local que consideran está caracterizada por ser promotora del desarrollo con inclusión, equidad, seguridad y bienestar para los ciudadanos y las ciudadanas de sus comunas”.<sup>5</sup>

Finalmente, en la Municipalidad de Magdalena del Mar se dieron las condiciones adecuadas para que el CESIP pueda implementar el Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras, “como mecanismo concreto de acceso a la información y el ejercicio de derechos de las trabajadoras. Y en el caso de las familias empleadoras, en respuesta a sus demandas de seguridad en torno a la contratación de trabajadoras del hogar”.<sup>6</sup>

Luego de identificar este programa como objeto de estudio, surgen las siguientes preguntas:

### **1.1.Pregunta general:**

---

<sup>4</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 7, Lima.

<sup>5</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 7, Lima.

<sup>6</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 28, Lima

¿Cómo se llevó a cabo el proceso de articulación entre CESIP (ONG sociedad civil), la Municipalidad de Magdalena del Mar (gobierno local) y las trabajadoras del hogar (actores sociales) orientado al desarrollo de capacidades de este sector en la implementación del Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras en el distrito de Magdalena del Mar?

## **1.2. Preguntas específicas:**

1.2.1. ¿Qué iniciativas desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar?

1.2.2. ¿Cómo fue la relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar?

1.2.3. ¿Cómo fue la relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del hogar en el programa implementado?

1.2.4. ¿Qué beneficios han obtenido las trabajadoras del hogar con la institucionalización del programa en la Municipalidad de Magdalena del Mar?

## 2. JUSTIFICACIÓN:

“A pesar que las trabajadoras del hogar en el Perú son el sector laboral que enfrentan los niveles más bajos de remuneración y de protección social, la intervención del Estado es bastante restringida, ya que no existen políticas y programas especiales para este sector de trabajadoras”.<sup>7</sup>

Existe un marco normativo en favor del respeto hacia los derechos de las trabajadoras del hogar; sin embargo, no hay una decisión por implementar servicios en las municipalidades a favor de este sector de mujeres, siendo estos gobiernos locales los que deben promover el desarrollo integral y la mejora en la calidad de vida de sus vecinos.

Por otra parte, desde la sociedad civil “a pesar de los avances que se han producido en materia de organización en este sector laboral, tras la creación de diversas organizaciones de trabajadoras del hogar en el Perú [...]; aún es débil el nivel de organización de la mujeres trabajadoras del hogar en el país”.<sup>8</sup>

En estas circunstancias es donde las ONG, como sociedad civil, deben aunar esfuerzos con el Estado apostando “por la refundación del país, de su economía, su política, de la ética pública. Este esfuerzo no va por el camino de la confrontación. Lo que debiera guiar las relaciones entre los actores debiera ser la lógica del acuerdo, de la concertación. Concertar es más que negociar y más que dialogar, incluye ambas prácticas pero obliga a mirar hacia el futuro”.<sup>9</sup>

En esta concertación y articulación entre ONG y Estado, también debe sumarse el sector de trabajadoras del hogar, ya que “En el marco de la reforma del Estado, una vía que se consideró importante [...] fue el diseño y puesta en

---

<sup>7</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. “Las mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal”, 2012, pp.75, Lima.

<sup>8</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. “Las mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal”, 2012, pp.76, Lima.

<sup>9</sup> CASTAÑEDA, Marisol; ALFARO, Rosa María. “¿Concertación o vigilancia? Relaciones entre estado y sociedad civil”, 2003, pp. 38, Lima.

marcha de estrategias de participación de los grupos destinatarios de los programas y proyectos de desarrollo. Esta participación permitiría el mantenimiento, producción y reproducción de los servicios por medio del trabajo voluntario y la asunción de responsabilidades directas en la ejecución de los programas o proyectos”.<sup>10</sup>

Esta sistematización servirá para dar a conocer el proceso de articulación entre la ONG, el gobierno local (Estado) y las trabajadoras del hogar (actores beneficiados) para lograr la implementación e institucionalización de políticas en el marco de la gerencia social.



---

<sup>10</sup> BOBADILLA DÍAZ, Percy. “La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica”. Debates en Sociología, N° 29, PUCP, 2005, pp. 128, Lima.

### **3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS:**

#### **3.1. Objetivo general:**

Analizar el proceso de articulación entre CESIP (Organismo no Gubernamental), la Municipalidad de Magdalena del Mar (Gobierno Local) y las trabajadoras del hogar (actores sociales) orientado al desarrollo de capacidades de este sector en el “Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras” del distrito de Magdalena del Mar, a fin de proponer estrategias para la implementación de políticas en favor de las trabajadoras del hogar desde la Municipalidad de Magdalena del Mar.

#### **3.2. Objetivos específicos:**

3.2.1. Identificar las iniciativas que desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar.

3.2.2. Analizar la relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar.

3.2.3. Analizar la relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del hogar en el programa implementado.

3.2.4. Evaluar los beneficios obtenidos por las trabajadoras del hogar con la institucionalización del programa en la Municipalidad de Magdalena del Mar.

3.2.5. Proponer estrategias de intervención a favor de las trabajadoras del hogar desde la Municipalidad de Magdalena del Mar.

#### **4. DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

Hemos definido las siguientes variables en la investigación y sus respectivos indicadores de la siguiente manera:

##### **4.1. Iniciativas que desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar:**

- Grado de participación en la elaboración del proyecto.
- Grado de participación en la ejecución del proyecto.
- Grado de participación en la evaluación del proyecto.
- Grado de conocimiento del proyecto.
- Metodología de capacitación validada en otros proyectos para trabajadoras del hogar.

##### **4.2. Relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar:**

- Estrategias para establecer alianza con Municipalidad de Magdalena.
- Capacidades transferidas a la Municipalidad para la implementación del programa.
- Aportes de CESIP al programa.
- Período de asesoría técnica de CESIP al programa.

##### **4.3. Relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del hogar en el programa implementado:**

- Tipos de talleres o cursos impartidos durante el funcionamiento.
- Organización y estructura del programa.
- Enfoques de los cursos impartidos.
- Comparación de los enfoques impartidos durante el funcionamiento del programa.

- Grado de asistencia a los cursos impartidos.
- Alianzas establecidas con otras instituciones educativas o privadas.
- Asesorías realizadas a trabajadoras del hogar en el Programa de Servicios Municipales para trabajadoras del hogar.
- Fortalezas y debilidades del programa.

#### **4.4. Beneficios obtenidos en el Programa de Servicios Municipales para trabajadoras del hogar:**

- N° de normas o políticas que se han instaurado a raíz del programa de trabajadoras del hogar.
- Logros conseguidos por el Programa de Servicios Municipales.
- Opinión de las beneficiarias con respecto al programa TH de la Municipalidad de Magdalena del Mar.

#### **4.5. Beneficios obtenidos por las trabajadoras del hogar luego de asistir al Programa de Servicios Municipales para trabajadoras del hogar:**

- Beneficios personales y familiares obtenidos por las trabajadoras del hogar.
- Beneficios laborales obtenidos por las trabajadoras del hogar.
- Beneficios sociales y/o comunitarios obtenidos por las trabajadoras del hogar.

## 5. MARCO TEÓRICO:

### 5.1. Marco legal y normativo :

Debido a la existencia de una normativa específica a favor de las trabajadoras del hogar y teniendo en cuenta la problemática de este sector vulnerable de la población perteneciente a la llamada *economía informal*; la ONG CESIP promovió políticas sociales en gobiernos locales que consistían en la implementación de servicios municipales a favor de ellas. Esta política tuvo anclaje en la Municipalidad de Magdalena del Mar, institucionalizada con una normativa creando este programa con presupuesto destinado a la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente (DEMUNA), oficina a la cual pertenece.

Sin embargo, esta política social está enmarcada en varias normativas que dan el peso suficiente para fortalecer el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras en la Municipalidad de Magdalena del Mar; las cuales cito a continuación.

#### 5.1.1. Constitución Política del Perú de 1993:

La carta magna, en su artículo 195°, del capítulo XIV sobre la «Descentralización», plantea que “los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo”.<sup>11</sup>

También, el artículo 197° señala que “las Municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a Ley”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

<sup>12</sup> <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

### 5.1.2. Acuerdo Nacional:

Contiene un “conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso, luego de un proceso de talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática”.<sup>13</sup>

Este Acuerdo Nacional, contiene 33 políticas de Estado, las cuales están agrupadas en cuatro grandes objetivos nacionales. En el objetivo N° 2 referido a «la Equidad y Justicia Social», la política N° 10 sobre «Reducción de la Pobreza» señala que el Estado se compromete “a dar prioridad efectiva a la lucha contra la pobreza y a la reducción de la desigualdad social, aplicando políticas integrales y mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas [...] En tal sentido, privilegiaremos la asistencia a los grupos en extrema pobreza, excluidos y vulnerables”.<sup>14</sup>

Por este motivo, el Estado (gobierno central, gobiernos regionales y gobiernos locales) “fortalecerá las capacidades locales de gestión que promuevan el acceso a la a la información, la capacitación, la transferencia tecnológica y un mayor acceso al crédito; [...] asignará recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza; fomentará el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas”<sup>15</sup>, entre otros.

Asimismo, la política N°12 sobre la «Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación», que está contenida en este mismo objetivo referido a la «Equidad y Justicia Social», reconoce que en el país “existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas

---

<sup>13</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/definicionAN>

<sup>14</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

<sup>15</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras”.<sup>16</sup>

Por lo antes mencionado, el Estado “combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo”<sup>17</sup>; entre otras acciones.

En la política N°14 que se refiere al «Empleo Pleno, Digno y Productivo», el Estado se compromete a “mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna”<sup>18</sup>; por lo tanto, “se promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales. También se “promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar”<sup>19</sup>, entre otras acciones.

### 5.1.3. Ley de Bases de la Descentralización:

En el artículo 17°, del capítulo IV sobre «Participación Ciudadana» del Título III que refiere «Aspectos Generales de la Descentralización», se señala que “los gobiernos regionales y locales están obligados a promover la participación ciudadana en la formulación, debate y concertación de sus planes de desarrollo y presupuestos, y en la gestión pública. Para este efecto deberán garantizar el acceso de todos los ciudadanos a la información

<sup>16</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

<sup>17</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

<sup>18</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

<sup>19</sup> <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado?objetivo=6>

pública, con las excepciones que señala la ley, así como la conformación y funcionamiento de espacios y mecanismos de consulta, concertación, control, evaluación y rendición de cuentas”.<sup>20</sup>

Por otra parte, en el artículo 42°, del capítulo VII sobre «Competencias Municipales» del Título VII que trata específicamente sobre el «Gobierno Local», se puede destacar como competencias exclusivas las siguientes: “planificar y promover el desarrollo urbano y rural de su circunscripción, y ejecutar los planes correspondientes; administrar y reglamentar los servicios públicos locales destinados a satisfacer necesidades colectivas de carácter local; y aprobar y facilitar los mecanismos y espacios de participación, concertación y fiscalización de la comunidad en la gestión municipal.”<sup>21</sup>

#### 5.1.4. Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades:

El artículo VI del Título Preliminar señala que “los órganos locales promueven el desarrollo económico local, con incidencia en la micro y pequeña empresa, a través de planes de desarrollo económico local aprobados en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo; así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones.”<sup>22</sup>

Asimismo, el artículo 73° señala que “las municipalidades, tomando en cuenta su condición de municipalidad provincial o distrital, asumen las competencias y ejercen funciones específicas”<sup>23</sup> en materia servicios públicos locales como: programas sociales, defensa y promoción de derechos ciudadanos; y la promoción del desarrollo económico local para la generación de empleo. También ejercen sus competencias en materia de

<sup>20</sup>[http://www.bnp.gob.pe/portallbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/ley\\_No.27783%20BASES%20DE%20LA%20DESCENTRALIZACION.pdf](http://www.bnp.gob.pe/portallbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/ley_No.27783%20BASES%20DE%20LA%20DESCENTRALIZACION.pdf)

<sup>21</sup>[http://www.bnp.gob.pe/portallbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/ley\\_No.27783%20BASES%20DE%20LA%20DESCENTRALIZACION.pdf](http://www.bnp.gob.pe/portallbnp/pdf/transparencia/normaslegales/2010/jun/ley_No.27783%20BASES%20DE%20LA%20DESCENTRALIZACION.pdf)

<sup>22</sup> [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN\\_10604\\_ley\\_27972\\_2011.pdf](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ley_27972_2011.pdf)

<sup>23</sup> [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN\\_10604\\_ley\\_27972\\_2011.pdf](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ley_27972_2011.pdf)

servicios sociales locales como: administrar, organizar y ejecutar los programas locales de lucha contra la pobreza y desarrollo social; de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo; y otros que coadyuven al desarrollo y bienestar de la población. Cabe señalar que las municipalidades son las encargadas de establecer canales de concertación entre los vecinos y los programas sociales.

Por otro lado, el artículo 84° sobre «Programas Sociales, Defensa y Promoción de Derechos», señala que las municipalidades, como gobiernos locales, tienen las funciones de “establecer canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y adultos mayores; [...] y facilitar y participar en los espacios de concertación y participación ciudadana para la planificación, gestión y vigilancia de los programas locales de desarrollo social, así como de apoyo a la población en riesgo”.<sup>24</sup>

Asimismo las municipalidades tienen la función de “planificar y concertar el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza”.<sup>25</sup>

Por otro lado, gozan de las funciones de “organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.”<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN\\_10604\\_ley\\_27972\\_2011.pdf](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ley_27972_2011.pdf)

<sup>25</sup> [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN\\_10604\\_ley\\_27972\\_2011.pdf](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ley_27972_2011.pdf)

<sup>26</sup> [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN\\_10604\\_ley\\_27972\\_2011.pdf](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ley_27972_2011.pdf)

#### 5.1.5. Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Esta ley tiene por objeto garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

En el artículo 6° señala que “El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal”<sup>27</sup>; y uno de los lineamientos específicamente garantiza un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.

#### 5.1.6. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012- 2017 (PLANIG)

El llamado PLANIG 2012-2017 es “el instrumento de política a través del cual el Estado en los ámbitos nacional y regional promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya que contiene las medidas de política pública que se adoptarán para remover los obstáculos que impiden el pleno ejercicio del derecho a la igualdad.”<sup>28</sup>

En el objetivo estratégico N°1 se habla de «promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno»; dentro del cual existen los siguientes resultados que son de interés:

- Entidades públicas identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución
- Entidades públicas de los 3 niveles de gobierno aprueban normas y políticas institucionales en el marco de la aplicación de la Ley 28983
- Planes de desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género

---

<sup>27</sup>[http://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lio.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf)

<sup>28</sup> [http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)

- Espacios de concertación con la sociedad civil proponen y vigilan las políticas de igualdad de género en los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales provinciales

El objetivo estratégico N°5 se refiere a «garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres» y está conformado por algunos resultados específicos que son materia de esta sistematización:

- Los y las trabajadoras del hogar gozan de plenos derechos laborales
- Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales andinas y amazónicas y en situación de discapacidad

#### 5.1.7. Ley de Trabajadoras del Hogar 27986 y el Decreto Supremo 015-2003-TR:

Esta ley “regula las relaciones laborales de los y las trabajadoras del hogar”<sup>29</sup>, estableciendo los derechos y deberes de trabajadores/as del hogar y de sus respectivos empleadores. La Ley reconoce 8 horas de trabajo, el goce de todos los días feriados y derechos sociales (seguridad social y pensiones, CTS, vacaciones, gratificaciones).

De igual manera, establece la obligación de los empleadores de brindar las facilidades para garantizar el derecho a la educación y el derecho que tienen las trabajadoras del hogar a acogerse a las acciones establecidas según ley en relación a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

#### 5.1.8. Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT:

Vigente desde el 10 de octubre de 2005, establece el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, de Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, que otorga a la SUNAT “la administración de las

<sup>29</sup><http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20HOGAR%20Ley%20No.%2027986%2003-06-03.pdf>

aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP)<sup>30</sup> de las/os trabajadoras del hogar y sus empleadores.

#### 5.1.9. Convenio 111 OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Nuestro país ha ratificado este convenio fundamental y prioritario de la OIT en materia de igualdad, obligándose a “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en el acceso a la formación profesional, admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones y condiciones de trabajo.”<sup>31</sup>

## 5.2. Marco Histórico:

### 5.2.1. Evolución histórica del trabajo doméstico nivel normativo:

En el Perú se consideran que el sector que comprende a los trabajadores del hogar están dedicados principalmente a los servicios de cocina, limpieza, lavado, planchado, cuidado de niños, entre otros. Aquellas personas que trabajan para una familia como choferes, jardineros o enfermeras técnicas que están al cuidado de adultos mayores, también son consideradas en el régimen de trabajadores el hogar y sus derechos se rigen por la Ley 27986.

Existen regímenes establecidos en el Perú para el trabajo doméstico en los años, 1901, 1957, 1970 y 2003

“En el lapso de 110 años estos regímenes han pasado a ser normas o decretos supremos a constituirse en Ley en el año 2003. Llevó más de un siglo a la sociedad peruana otorgar el rango de ley a la regulación del trabajo doméstico y conferir la categoría de ‘trabajador’ -sujeto de derechos

---

<sup>30</sup> <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/superin/2005/191.htm>

<sup>31</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. “Convenios Fundamentales y Prioritarios de la OIT en materia de igualdad”. En *Convenios de la OIT en materia de igualdad y Normas nacionales sobre derechos laborales de las mujeres*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2005, pp. 9.

laborales- a las personas que realizan trabajo doméstico, pasando de relaciones serviles y la locación de servicios hacia la categoría de trabajador con derechos. La Ley N° 27986 es el más importante avance en la *formalización* del trabajo doméstico.”<sup>32</sup> (Colocar Figura 1.1. aquí)

“Por muchos años, décadas y siglos las trabajadoras del hogar han sido trabajadoras invisibles, calladas y sumisas, dispuestas a tolerar situaciones insostenibles y todo tipo de abusos. Hoy podemos decir que lentamente se han ido ganando espacios y que la problemática de las trabajadoras del hogar es mucho más visible que apenas unas décadas atrás.”<sup>33</sup>

Los gremios de trabajadoras del hogar han tenido que pasar por todo ello, para que el Estado reconozca los derechos de este sector a través de la Ley N° 27986, “Ley de los/las trabajadores/as del hogar” y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°015-2003-TR; quienes a lo largo del tiempo se han visto discriminados y no han sido tomados en cuenta.

“Si bien la misma significa un reconocimiento a esta importante categoría de trabajadoras y brinda un marco legal aproximativo al régimen general de trabajo, dista de ser ideal ya que varios de los derechos en ella reconocidos son menores que aquellos otorgados a los trabajadores del régimen general de trabajo i.e. goce de vacaciones, pago por horas extras, trabajo nocturno, trabajo en feriados, gratificaciones, despido y compensación por trabajo y servicios”.<sup>34</sup>

Con respecto al desarrollo de capacidades, las trabajadoras del hogar tienen derecho a la educación, “para lo cual el empleador deberá brindarle las

---

<sup>32</sup> FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, pp.38.

<sup>33</sup> GARMENDIA PELÁEZ, Roxana. “Avances en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar en el Perú”. Lima: Asociación Grupo de Trabajo Redes, 2012, pp.1.

<sup>34</sup> GARMENDIA PELÁEZ, Roxana. “Avances en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar en el Perú”. Lima: Asociación Grupo de Trabajo Redes, 2012, pp.2.

facilidades necesarias para garantizar su asistencia regular a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.”<sup>35</sup>

Por otra parte, con respecto a la resolución de la SUNAT N°191-2005 donde se establece el Registro de Empleadores y Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, se puede constatar el incremento de dicho registro, lo que significa un avance hacia la formalización de este sector, en un país donde el nivel de informalidad es elevado.

En marzo de 2007, el Estado peruano publicó el Decreto Supremo N° 005-2007-TR que declaró el 30 de marzo como “Día Nacional de los trabajadores/as del hogar”, ratificando un acuerdo oficial tomado en el Primer Congreso de Trabajadoras del Hogar realizado en 1988 en Bogotá-Colombia, donde también se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

#### 5.2.2. Acción del Estado desde los gobiernos central, regional y local:

Los entes rectores del gobierno central encargados de la promoción, provisión de servicios y los programas de atención a las trabajadoras del hogar son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – MINJUS. También corresponde a los gobiernos regionales y locales a otro nivel.

En el año 2000, se publicó la Ley N° que regula el Código de los Niños y Adolescentes, la cual permite que los municipios distritales y provinciales tengan competencias, dentro de sus jurisdicciones, para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los/las adolescentes que cuenten con la edad de 12 años.

“Desde entonces, varios gobiernos locales han reglamentado el trabajo adolescente en sus respectivos distritos. Este es el caso de la Municipalidad

---

<sup>35</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. *Las Mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal- ADC, 2012, pp. 72.

Distrital de Los Olivos, que lo hizo con su ordenanza 234-CDLO y, de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo.”<sup>36</sup>

Con respecto al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (antes MIMDES) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE solo han realizado acciones de difusión de la Ley N°2798 que regula el trabajo doméstico, a través de los medios de comunicación.

En el año 2007, se desarrollaron “acciones de capacitación por parte del Ministerio de Trabajo denominado “Taller de Capacitación para trabajadores y trabajadoras el hogar”, desarrollado con autorización de la Dirección Nacional de empleo y formación profesional a través de la Resolución Ministerial N° 102-2007-TR que se publicó en Abril 2007.”<sup>37</sup>

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ofrece diversos servicios en su sede para trabajadores/as del hogar como: certificación ocupacional denominada “Tu experiencia vale”, asesoría legal gratuita (denuncias laborales), orientación laboral gratuita y bolsa de trabajo.

Con respecto al certificado ocupacional “Tu experiencia vale”, cabe señalar que desde el año 2009 se ha incluido este “programa específico de profesionalización y certificación para mejorar la empleabilidad de las trabajadoras del hogar.”<sup>38</sup>

Esta certificación consiste en “reconocer el resultado del proceso de evaluación del desempeño laboral realizado a los trabajadores, que aprendieron a través de la experiencia y adquirieron competencias a partir de su desempeño laboral en una actividad laboral, una actividad social, a

---

<sup>36</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. *Las Mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal- ADC, 2012, pp. 74.

<sup>37</sup> BASTIDAS ALIAGA, María. *Las Mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal- ADC, 2012, pp. 75.

<sup>38</sup> FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, pp.61.

través de la experiencia personal, o en forma autodidacta.”<sup>39</sup> (Colocar Figura 1.2. aquí)

### 5.2.3. Acción desde la sociedad civil:

El sector de trabajadoras del hogar cuenta con un sindicato nacional llamado SINTRAHOGARP, “una organización sindical autónoma fundada el 15 de octubre de 2006, para defender los derechos y luchar contra la discriminación, explotación y violación de nuestros derechos laborales y humanos.”<sup>40</sup> Cabe destacar que es la única organización representativa (a nivel sindical) de los/as trabajadores/as del hogar y está afiliada a la Central Única de Trabajadores – CUT.

En el año 2012, el SINTRAHOGARP desarrolló diversas acciones en defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar para incidir en políticas públicas a favor de este sector. Por ello, se estuvo gestando “una campaña por la ratificación del Convenio 189 por el *trabajo decente para las trabajadoras del hogar*, buscando una mayor concientización tanto a nivel nacional como regional para ratificar e implementar este Convenio que establece mejores condiciones de vida para las mujeres trabajadoras del hogar.”<sup>41</sup>

En esta campaña también estuvieron participando diversas ONG como: CESIP, CARE, ADC, FLORA TRISTÁN, CCTH, conjuntamente con la cooperación internacional.

### 5.2.4. Acción desde Organismos Internacionales:

En marzo de 2011, en la Oficina de la OIT con sede en Lima, se realizó en Lima el lanzamiento de la “Campaña para la Ratificación del Convenio 189”, que obligaría a los Estados a garantizar la salud, seguridad en el

---

<sup>39</sup> <http://www.mintra.gob.pe/mostrarServicios.php?codServicios=36> (julio 2013)

<sup>40</sup> <http://popularesydiversas.org/article/sindicato-nacional-de-trabajadoras-del-hogar-del-p/>

<sup>41</sup> <http://sintrahogarp.blogspot.com/>

trabajo y políticas públicas de igualdad de oportunidades para las Trabajadoras del hogar.

Cabe precisar que las organizaciones internacionales que promueven su ratificación son la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y su Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA).

Esta Campaña surge después de que “la 100° Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptara en junio (de 2010) el Convenio 189 que establece normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, y el Convenio estará vigente después que dos países lo hayan ratificado.”<sup>42</sup>

### **5.3. Marco contextual:**

#### **5.3.1. El Distrito de Magdalena del Mar**

##### **5.3.1.1. Reseña histórica:**

Magdalena del Mar es uno de los 43 distritos que conforman la provincia de Lima, ubicada en el departamento de Lima (Municipalidad de Lima Metropolitana), Perú. Limita por el norte con los distritos de Pueblo Libre y Jesús María; al este, con el distrito de San Isidro; al oeste, con San Miguel y al Sur, con el Océano Pacífico.

En 1857, a inicios de la etapa republicana, en el gobierno de Ramón Castilla se crean los primeros distritos en todo el Perú, entre ellos el de Magdalena (zona del valle bajo del Rímac) en la Provincia de Lima (Por Ley del 2 de Enero de 1857). Este nombre de Magdalena se debe precisamente a la Doctrina de Santa María Magdalena que creó la Iglesia Católica para la labor de evangelización de la población indígena, inmediatamente después de la fundación de la Ciudad de los Reyes en 1535.

---

<sup>42</sup> <http://sintrahogarp.blogspot.com/>

“En 1872, apenas un año después que se terminara la demolición de las murallas de Lima, se crea un nuevo poblado, por iniciativa privada de dos ciudadanos peruanos y dos extranjeros, quienes deciden formar un pueblo al que en un principio llamarían Marbella cambiándole luego por el nombre definitivo de Magdalena del Mar (El día 1 de Julio de 1872)”.<sup>43</sup>

Cabe destacar que Magdalena del Mar se convirtió en un polo de desarrollo debido a que este distrito fue el primer poblado y al mismo tiempo balneario, originándose luego y a partir del mismo, una serie de nuevas urbanizaciones. Por ello, Magdalena del Mar ha cumplido un papel importante en el desarrollo urbano de la capital.

“En 1920, el antiguo distrito de Magdalena se divide en tres partes elevando a la categoría de Distrito al pueblo de Magdalena que ya contaba con 48 años de existencia y creándose también los distritos de San Miguel y de Magdalena Vieja (Ley N° 4101 del 10 de Mayo de 1920)”.<sup>44</sup> Con el Presidente Manuel Prado Ugarteche se eleva a la categoría de ciudad.

#### 5.3.1.2. Perfil socio demográfico y económico del distrito de Magdalena del Mar

Actualmente cuenta con una población de 50,476 habitantes, el 61,3% cuenta con estudios superiores, el 57.2% pertenece a la PEA (población económicamente activa) y de ese porcentaje el 96,7% está actualmente ocupada y el 5.1% de la PEA asalariada se desempeña como trabajadores/as del hogar.<sup>45</sup>

En el distrito de Magdalena del Mar, la mayoría de las viviendas particulares (46%) son casas independientes y el 36.8% son departamentos en edificios. Según el régimen de tenencia, el 48.8% son viviendas propias totalmente

---

<sup>43</sup> <http://www.munimagdalena.gob.pe/magdalena/nuestra-historia/>

<sup>44</sup> <http://www.munimagdalena.gob.pe/magdalena/nuestra-historia/>

<sup>45</sup> <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IndDem/>

pagadas, el 28.7% son alquiladas y el 17.4% son propias pagándolas a plazos.<sup>46</sup>

Asimismo, el 88.7% de viviendas están construidas con ladrillos o bloques de cemento, el 84% cuenta con red pública dentro (agua potable y desagüe), casi la totalidad de las viviendas (99.8%) cuentan con alumbrado eléctrico dentro, la mayoría (26%) cuentan con un promedio de 4 habitaciones por vivienda y un 86.3% utiliza gas para cocinar.<sup>47</sup>

Según APOYO, el distrito se ubica en la llamada Lima Moderna y su población en su mayoría posee un nivel socio económico B (medio) y con población representativa en el nivel A.

### 5.3.2. La Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar

La Municipalidad de Magdalena del Mar tiene como misión: “Ser un gobierno local representativo que promueve el desarrollo integral del distrito para mejorar la calidad de vida de los vecinos, brindando servicios de calidad y promoviendo la participación de la comunidad con honestidad, responsabilidad e integridad” y ha establecido como visión “Ser una organización competitiva, innovadora, descentralizada y participativa que actúa eficientemente, logrando el progreso del distrito y altos niveles de calidad de vida de sus vecinos”.<sup>48</sup>

Asimismo, este gobierno local tiene entre sus objetivos estratégicos “prestar eficazmente los servicios públicos locales a cargo de la municipalidad distrital de Magdalena del Mar, a fin de satisfacer la demanda de la población, así como también consolidar la democracia participativa a través de la promoción de la participación vecinal y, gerenciar eficazmente los

---

<sup>46</sup> <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IndDem/>

<sup>47</sup> <http://censos.inei.gob.pe/Censos2007/IndDem/>

<sup>48</sup> <http://www.munimagdalena.gob.pe/>

procesos que se desarrollan en la municipalidad y los recursos con que cuentan los mismos”.<sup>49</sup>

En cuanto a su gestión, se caracteriza por ser dinámica, participativa e identificada con la no discriminación. Desarrolla propuestas que incorporan a los diversos sectores que componían la población de su distrito, incluida población vulnerable como niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, discapacitados y mujeres, las cuales se visibilizan a través de los distintos programas sociales que la Municipalidad desarrolla.

### 5.3.3. Situación actual de las trabajadoras del hogar:

“El trabajo doméstico como ocupación mercantil, es la ocupación proporcionalmente más importante de las mujeres trabajadoras fuera de su hogar. Es también el peor remunerado, sin cobertura social, ni salud, con jornadas no reglamentadas, aislados y sin organización colectiva.”<sup>50</sup>

La ubicación de las mujeres en el sector informal de trabajo se debe básicamente a la baja calificación que poseen y aún si la tuvieran, el mercado de trabajo resulta escaso para ellas y tienen que emplearse en actividades ligadas a su condición de mujeres, que no requieren necesariamente de una acreditación.

Las trabajadoras son generalmente marginadas o excluidas al carecer de los bienes que forman lo que hoy en día se considera capital humano (educación, cultura, propiedades, etc.)<sup>51</sup> Por su condición de mujeres pobres, migrantes y por el tipo de trabajo que realizan socialmente carente de valor, constituyen uno de los sectores más vulnerados en sus derechos laborales.

---

<sup>49</sup> <http://www.munimagdalena.gob.pe>

<sup>50</sup> BASTIDAS ALIAGA, María Antonieta. *La trabajadora informal en el Perú: Situación y Perspectivas*. Lima: Asociación de Desarrollo Comuna I- ADC, 2008, pp.22.

<sup>51</sup>

[http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina\\_FeminiPobrez\\_000006.htm](http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_FeminiPobrez_000006.htm)

1

A pesar que existe una Ley que regula la relación laboral entre trabajadoras del hogar y familias empleadoras, esta ley es limitada con relación al conjunto de derechos que asisten a otros sectores laborales.

Actualmente, los principales rasgos de la condición social de las trabajadoras del hogar son: el creciente acceso del grupo a la educación aunque de baja calidad, la existencia de movilidad social, que permite salir del sector de trabajo doméstico (no está documentado); carencia de vivienda digna y un limitado acceso a servicios de salud.

#### 5.3.3.1. Perfil de la Trabajadora del Hogar:

Con respecto a perfil de las trabajadoras del hogar según la edad, se puede apreciar que la mayoría se encuentran en el rango de 14 a 24 años (38.2%), su estado civil es de soltería (48.5%), han realizado la secundaria completa (41.4%) y no han tenido acceso a la capacitación técnica laboral (89.2%). (Colocar Figura 1.3. aquí)

Según la procedencia, la mayoría de las trabajadoras del hogar se concentran en Lima Metropolitana, de las cuales Lima un 68.2% son migrantes y un 31.8% (que han nacido en la zona donde se encuentran laborando). (Colocar Figura 1.4. aquí)

Según la distribución, en Lima Metropolitana, el lugar donde se concentra la mayor cantidad de trabajadoras del hogar, es el distrito de Santiago de Surco (13.9%), el segundo es San Isidro (11.8%), el tercero es Miraflores (10.1%) y el cuarto es La Molina (6.9%). (Colocar Figura 1.5. aquí)

#### 5.3.3.2. Acceso a la educación:

En referencia a la educación, según la última investigación de la OIT sobre el trabajo doméstico, se puede comprobar que entre los años 2004 al 2010 aumentó de manera importante la proporción de trabajadoras del hogar con acceso a la secundaria completa y también, aunque en menor medida, aquellas con acceso a la secundaria completa y también, aunque en menor

medida, aquellas con acceso a la educación superior. Esto revela que ha mejorado el nivel educativo de las trabajadoras del hogar.<sup>52</sup>

Sin embargo se requiere mejorar la calidad educativa y el nivel de reconocimiento de la sociedad hacia la educación a la que estas trabajadoras acceden; ya que la mayoría estudia en horarios vespertinos en colegios no escolarizados, que no gocen del mismo prestigio que el sistema regular y que hace que exista una diferenciación con el resto de la ciudadanía. (Colocar Figura 1.6. aquí)

### 5.3.3.3. Acceso a la vivienda digna:

Según encuesta de ENAHO 2004-2010, podemos identificar que más de las dos terceras partes de las trabajadoras del hogar entrevistadas como jefes de hogar o cónyuges de jefe de hogar, habita en *viviendas independientes*. Asimismo, al inicio del período, el segundo tipo de vivienda más habitado por las trabajadoras del hogar era la *vivienda improvisada*. Se trataba aproximadamente del 10% de trabajadoras del hogar. Hacia el final de este período, esta situación de vivienda se reduce sustancialmente hasta casi desaparecer. (Colocar Figura 1.7. aquí)

Si hablamos referente a la situación de propiedad de la vivienda, la mayor parte de trabajadoras del hogar (60%) cuenta con casa propia adquirida tanto por la vía de la compra directa (44.2%), ya totalmente cancelada, como por la vía de la invasión (15.9%). Se puede observar que aumenta hacia el final del período aquellas trabajadoras que acceden a la propiedad a través de la invasión. (Colocar Figura 1.8. aquí)

---

<sup>52</sup> FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, pp.39.

#### 5.3.3.4. Acceso al saneamiento de calidad:

No toda la población peruana tiene acceso al saneamiento de calidad. Aunque las redes de agua y desagüe públicos hayan aumentado en el país en el período, nada garantiza que se hayan dado las inversiones necesarias en las conexiones domiciliarias para contar con servicios higiénicos (wáter, ducha, etc.).

En el caso de las trabajadoras del hogar, en roles de jefas de hogar o cónyuges de jefes de hogar, el acceso al saneamiento de calidad mejoró en el período. Aumenta de manera importante el grupo de trabajadoras del hogar que cuenta con servicios higiénicos o baños conectados a redes públicas de agua y desagüe. (Colocar Figura 1.9. aquí)

#### 5.3.3.5. Situación laboral:

Las trabajadoras del hogar constituyen casi la totalidad de los trabajadores domésticos (96%) y representan el 3% de la PEA del país en el período analizado. Se trata de una fuerza de trabajo importante, de casi medio millón de personas, principalmente mujeres, que se desenvuelve laboralmente en hogares de terceros.

Las estadísticas laborales sobre trabajadoras del hogar durante el período 2004-2010 muestran que cuando crece el acceso al *empleo formal* de las mujeres peruanas crece también la remuneración de las trabajadoras del hogar. Así, se observa que en el período la mediana de ingresos nominales de las trabajadoras domésticas se incrementó hasta casi llegar a ser el monto de la RMV vigente en el 2010.

Existe una importante recomposición por edades de la población que se ocupa como trabajadora del hogar en los años 2004 y 2010. Se reduce el número de mujeres entre 14 y 24 años que se emplea como trabajadora del hogar en el 2010 y aumenta aquel referido a mujeres en el rango de edad de 30 a 44 años.

Esto significa que las jóvenes encuentran hoy otras opciones de empleo alternativas al trabajo doméstico. Ello debido a las mayores oportunidades de empleo que se abrieron en general para las y los jóvenes con la expansión económica experimentada en el país. Estas nuevas oportunidades de empleo reúnen dos condiciones que las convierten en más atractivas con relación al trabajo doméstico: tienen un mayor prestigio social y tienen mejores condiciones laborales asegurando, por ejemplo, una remuneración mínima vital en contraposición a lo que sucede con el trabajo doméstico.

Por otro lado, existen menores opciones laborales para las mujeres mayores de 30 años en el trabajo doméstico, a partir del crecimiento económico; ya que la preferencia por los jóvenes es evidente en los mercados de trabajo en el país actualmente. Una vez más, el trabajo doméstico se muestra como el sector laboral de los excluidos y las excluidas de mejores opciones laborales.

A lo referido sobre los ingresos de las trabajadoras del hogar al 2010 muestra la precariedad de su situación de ingresos, a pesar que estos crecieron en el período 2004-2010 tanto en términos nominales como reales. (Colocar Figura 1.10. aquí)

Sobre los niveles de formalización de las trabajadoras del hogar se traduce en un empleo con contrato escrito, con observación de beneficios y derechos laborales, todo lo cual suele cumplirse cuando la trabajadora del hogar es registrada por el empleador en el Registro de Trabajadoras del Hogar a cargo de la SUNAT. Podemos observar en el cuadro siguiente que, si bien en el período hay un avance importante, son aún bajos los niveles de formalización del trabajo doméstico en el Perú. En ninguna región se llega a contar con la mitad de las trabajadoras del hogar registradas. Se puede observar que la región con mayor nivel de formalización de las trabajadoras del hogar es la de Arequipa en donde más de la tercera parte de las

trabajadoras del hogar (33%) se encuentra registrada en la SUNAT. Le siguen Lima, Ica y el Callao. (Colocar Figura 1.11. aquí)

En referencia a la modalidad de trabajo, la mayoría de trabajadoras lo hacen con modalidad de trabajo cama afuera – 81.2% y con modalidad cama adentro solo un 18.8%. (Colocar Figura 1.12. aquí)

Cabe señalar, que si bien el nivel de formalización del trabajo doméstico ha ido en incremento, representado en el aumento de las trabajadoras domésticas registradas en la SUNAT año a año, este incremento tiene un componente importante de personas que no son trabajadoras domésticas pero que se inscriben como tales para acceder a la seguridad social. (Colocar Figura 1.13. aquí)

#### 5.3.4. Centro de Estudios Sociales y Publicaciones – CESIP

El CESIP es una organización no gubernamental de desarrollo, fundada en 1976, comprometida con la superación de las barreras personales, institucionales y sociales que limitan el ejercicio pleno de derechos de niños, niñas, adolescentes y mujeres adultas.

Para ello, interviene en el desarrollo de capacidades personales y colectivas, la institucionalización de mecanismos de promoción y protección, la articulación interinstitucional y la incidencia a nivel local, regional y nacional, promoviendo la participación de los diferentes actores sociales.<sup>53</sup>

Su objetivo general se enfoca principalmente en que “Niñas, niños, adolescentes y mujeres adultas, especialmente de los sectores más desfavorecidos, ejercen sus derechos superando vulneraciones específicas a su condición de género y edad.”<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> <http://www.cesip.org.pe/category/cesip/cesip>

<sup>54</sup> <http://www.cesip.org.pe/category/cesip/cesip>

Dentro de sus líneas de acción está la Revalorización de las Trabajadoras del Hogar, la cual busca incidir en el reconocimiento de la importancia del trabajo del hogar, así como de promover la mejora de las condiciones laborales. En ese sentido, la institución plantea la difusión de la problemática y el desarrollo de iniciativas para crear nuevas formas de relación entre empleadora/es y trabajadoras en el marco de ejercicio de derechos; la participación en espacios de concertación y en redes institucionales; y la sostenibilidad de servicios dirigidos a las trabajadoras del hogar.

“El desarrollo de estas acciones implica la concertación de alianzas con actores de diversos niveles tales como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación, la Defensoría del Pueblo (particularmente defensoría adjunta de los derechos de las mujeres), los Gobiernos Regionales y Locales, las instituciones sociales y educativas, impulsoras de programas concordantes con la resolución de la problemática de las trabajadoras del hogar; las ONG, feministas, y de derechos humanos ligados a la problemática y las propias organizaciones de trabajadoras del hogar.”<sup>55</sup>

#### **5.4. Marco conceptual:**

##### **5.4.1. Articulación social:**

Cuando buscamos el significado de la palabra “Articular”, el diccionario habla de las palabras “unir”; “enlazar”, “juntar”, y la articulación está referida a la acción a la acción y efecto de articular o articularse.

Al referirse al verbo coordinar se pone más el acento en “arreglar, organizar, regular, ordenar o disponer”.<sup>56</sup> En el caso de cooperar se hace referencia a “coadyuvar, colaborar, contribuir, favorecer, participar. Obrar para un mismo fin con otro u otros”. Finalmente concertar refiere a “armonizar,

---

<sup>55</sup> <http://www.cesip.org.pe/contenido/revaloraci%C3%B3n-de-las-trabajadoras-del-hogar>

<sup>56</sup> <http://es.thefreedictionary.com/articular>

componer, arreglar, conciliar, acordar, pactar, convenir”. Sin duda que existen importantes relaciones etimológicas entre los términos mencionados y también algunas diferencias de significado que a los efectos conceptuales importa considerar. De todas maneras, al vincular todas estas expresiones con los procesos que estamos estudiando, existe una relación sinérgica, lo que nos anima a considerarlas en la misma dirección explicativa.

En un principio “la articulación nos habla de una acción referida a provocar la unión, el enlace entre varios actores. Al lograrse, puede organizarse (coordinarse) de determinadas maneras, para lo cual será necesario alguna forma de colaboración (cooperación) ya que se persiguen iguales objetivos. En la medida que estas acciones logran afirmarse a través de la negociación, se podrá acordar, pactar, convenir (concertar) en base al respeto de los intereses de las partes en juego”<sup>57</sup>.

Cuando nos referimos a procesos de desarrollo de un sector de la población, nos referimos también a la articulación entre los actores que podría definirse “como un proceso por el cual se establecen relaciones permanentes entre los actores-agentes de desarrollo de un territorio, en función de la búsqueda de objetivos comunes que trascienden los intereses particulares o sectoriales, sin anularlos, aunque puestos en situación de cooperar. Implica la identificación del interés o del bien común, lo que se puede lograr en base a instancias de negociación, donde se establecen reglas de juego, en un marco de relaciones de poder que admiten cierta flexibilidad y que pueden cambiar en el tiempo”<sup>58</sup>.

Los procesos de desarrollo local más exitosos “basan sus resultados en gran medida en su capacidad demostrada de articulación y cooperación de diferentes actores locales en torno al interés común, el que se define a través

---

<sup>57</sup>[http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa\\_8\\_Marsiglia.pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf)

<sup>58</sup>[http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa\\_8\\_Marsiglia.pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf)

de ámbitos de negociación y concertación que generan resultados visibles y sostenibles en el tiempo”<sup>59</sup>.

En este proceso de articulación, el Estado y la sociedad civil enfrentan nuevas formas de trabajo, “promoviendo espacios de participación y cogestión para llevar adelante programas y proyectos en el campo de las políticas sociales y del desarrollo económico.”<sup>60</sup>

Resulta fundamental darle la importancia debida a este proceso permanente, porque mediante él se busca “un camino de reconstrucción del tejido social fragmentado hacia la reconstrucción de la totalidad social (de lo macro), y a su vez, simultáneamente, sirve como puente, como enlace entre lo micro y lo macro, entre lo local y lo nacional, entre lo sectorial-reivindicativo y lo político en sentido amplio”.<sup>61</sup>

La articulación entre actores sociales, instituciones públicas, empresas, beneficiarios, entre otros, nos enseña a “buscar a los afines, a negociar, a sumar voluntades, a construir alianzas, a sintonizar nuestros movimientos, nuestras acciones, frente a los antagónicos. El aprendizaje de la tolerancia, como la entendía Pablo Freire. Sin perder la diversidad, en medio de ella”.<sup>62</sup>

#### 5.4.2. Participación social:

La participación se entiende como el involucramiento de los ciudadanos en los asuntos públicos o en políticas sociales, en la que “puede tener una gran utilidad para el logro de los objetivos de desarrollo y superación de la pobreza; podrían aumentar no sólo su eficacia, también su eficiencia. Pero para que ello ocurra, deben tenerse en cuenta que la participación no siempre

---

<sup>59</sup>[http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa\\_8\\_Marsiglia.pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf)

<sup>60</sup>[http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa\\_8\\_Marsiglia.pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf)

<sup>61</sup> <http://www.rebellion.org/docs/4518.pdf>

<sup>62</sup> <http://www.insumisos.com/bibliotecanew/Movimientos%20sociales%20en%20la%20civilizacion%20excluyente.pdf>

presenta la misma problemática, que debe pensársela siempre en relación con los contextos en los que ocurre”.<sup>63</sup>

En el actual proceso de descentralización “se pusieron en marcha y se fortalecieron diversos mecanismos de participación ciudadana en todos los ámbitos de la gestión pública. La participación es un principio de la gestión descentralizada. La participación ciudadana ha sido incorporada como una política pública en el marco de la descentralización y, más específicamente, como un principio de la gestión descentralizada”.<sup>64</sup>

Si bien en la participación se involucran los ciudadanos, “no implica necesariamente un involucramiento generalizado de la comunidad en acciones colectivas, o en la gestión de las políticas sociales. Esto se relaciona más con la naturaleza de las elites y que esa condición esté abierta, que haya posibilidad de acceso y renovación, y de controles, de rendición de cuentas”.<sup>65</sup> Por ello, las diversas instituciones y agentes de desarrollo deben de “incentivar las prácticas participativas y crear un entorno que la haga atractiva y útil para los ciudadanos, tratando de ampliar y difundir las capacidades sociales, evitando que se queden sólo en un grupo pequeño”.<sup>66</sup>

Es importante tener en cuenta que la participación tiene un valor intrínseco, porque “tiene un valor educativo fundamental, permite el desarrollo de capacidades valiosas en todo sentido. Desde una perspectiva de género, además, se ha resaltado con justicia su impacto sobre la autoestima y la posibilidad de emancipar a las mujeres de relaciones patriarcales opresivas. Se tiene que tomar en cuenta que la participación debe ser promovida, dado que no es un resultado espontáneo o natural”.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

<sup>64</sup> [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/5A8310D7292F1F8105257CD60076404E/\\$FILE/doc\\_01445.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5A8310D7292F1F8105257CD60076404E/$FILE/doc_01445.pdf)

<sup>65</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

<sup>66</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

<sup>67</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

La participación cambia dependiendo:

#### Para qué se participa

Resulta crucial “la diferencia entre bienes públicos, semi públicos, o privados. Cuando se trata de bienes públicos, aunque se trata de bienes que conciernen a toda una comunidad, surge la pregunta de cómo resolver los problemas de acción colectiva; cuando se trata de bienes semi-públicos, la participación no concierne a todos, sólo a un grupo de interés, y siendo así, resultan decisivos los beneficios que obtiene ese grupo, y su posible conflicto con intereses generales; finalmente, cuando se trata de bienes privados, su consecución es individual, y allí la acción colectiva no sólo no tiene cabida, sino que hasta podríamos considerarla contraproducente, como veremos más adelante”.<sup>68</sup>

#### En qué se participa y quiénes

“La participación puede implicar el simple involucramiento o la contribución en actividades poco especializadas o calificadas, pero también en actividades sofisticadas que implican diagnósticos, cogestión, administración, etc. Es claro que niveles “más exigentes” de participación requieren calificación, tiempo, recursos, de modo que excluyen naturalmente a la mayoría”.<sup>69</sup>

#### Cuánto dura la participación

Generalmente la participación es efímera, “dependiente de logros específicos, responde a necesidades determinadas y a un ciclo temporal. Así, formas permanentes, altamente institucionalizadas de organización, pueden alimentar la formación de burocracias autonomizadas de sus bases sociales originarias. De otro lado, es fundamental no perder de vista que la participación y la acción colectiva en comunidades de sectores populares está asociada a demandas específicas, principalmente de bienes públicos esenciales, y a estrategias de lucha contra la pobreza; con lo que dinámicas de mucha participación y gran densidad organizativa están por lo general asociadas a

---

<sup>68</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

<sup>69</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

precariedad y pobreza, y por el contrario, menor participación, involucramiento en acciones colectivas y menor densidad organizacional, aparecen asociados a consolidación y progreso”.<sup>70</sup>

#### 5.4.3. La concertación

Cuando hablamos de concertación nos referimos al “conjunto de procesos sociales, culturales, económicos y políticos, que a través de la interrelación de actores, busca como objetivos la construcción de consensos básicos, entre intereses diversos e inclusive, contrapuestos.

La concertación para alcanzar estos objetivos requiere de procedimientos y estrategias, de espacios concebidos y diseñados para procesar adecuadamente los conflictos y las discrepancias, sobre todo, para generar sinergias y obtener resultados que den legitimidad al proceso no sólo entre los actores participantes sino en la población en general.”<sup>71</sup>

La concertación es un medio de construcción democrática de la institucionalidad y del ejercicio de la autoridad y del poder, ya que redistribuye la toma de decisiones y la responsabilidad en las actuaciones concretas. Facilita el fortalecimiento de la creatividad social, que es un activo muy importante para el desarrollo. Es la mejor forma de potenciar las capacidades para el desarrollo en contextos de carencias de recursos. Es el proceso por el cual se le devuelve a la ciudadanía parte del poder que le es connatural, a través de la participación directa, en procesos de decisión y control permanente.

Los espacios públicos son los escenarios donde se procesan diversas experiencias de interacción entre personas y organizaciones sociales

---

<sup>70</sup> <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>

<sup>71</sup> Red Perú. Iniciativas de Concertación para el Desarrollo Local. Concertación Local: Camino para Articular la Democracia y la Descentralización. 2000. Pág 26.

alrededor de problemas y demandas transversales de un determinado espacio territorial, provincial, distrital o de cuenca. Pueden ser estatales y no estatales.

Los principios claves en los procesos de concertación son:

- Son de carácter abierto
- Respeto a la libertad de opinión de los participantes
- Representatividad de los diversos segmentos de la sociedad
- El consenso sobre los procedimientos

#### Elementos articuladores de los procesos de concertación. Las 6C:

Los elementos articuladores o vertebradores son aquellos mecanismos que hacen viables las propuestas de concertación y que permiten a los líderes locales construir nuevos escenarios y enfrentar positivamente los retos que se han fijado. Entre ellos tenemos:

- La coordinación interinstitucional
- Las consultas de las grandes decisiones a la ciudadanía
- Las relaciones de confianza y cooperación entre los actores públicos y privados
- La construcción de asociaciones plurales sobre la base de las relaciones de cooperación entre los actores públicos y privados
- La corresponsabilidad en la definición y cumplimiento de los compromisos

Toda la trama de la organización y funcionamiento de los procesos de concertación depende de gran medida de las 6C: coordinar, consultar, confianza, y cooperación, construir asociaciones, corresponsabilidad.

#### 5.4.4. Enfoque de Género:

El Género, la Comunicación y el desarrollo, son ejes conceptuales primordiales para la comprensión de este informe. Pero no siempre han tenido esa sinergia que ahora poseen. “La relación entre mujeres y medios de comunicación ha estado siempre llena de escollo y de mutua desconfianza por

largo tiempo. En el caminar del movimiento de mujeres, hecho de reivindicaciones de género primero, y de formulación de propuestas luego, los medios de comunicación han sido los más difíciles de permear”<sup>72</sup>.

“En los programas locales, nacionales e internacionales de investigación, en la definición de políticas, financiación y otras actividades se reconoce, al fin, que los numerosos y complejos problemas que encierra la frase *las mujeres, los medios de comunicación y el desarrollo* tienen una importancia crucial. Este reconocimiento refleja la proliferación de las actividades que ellas han postulado y las investigaciones feministas acerca de la igualdad de los sexos y las comunicaciones, así como el reconocimiento de los derechos de las mujeres por los movimientos internacionales”<sup>73</sup>

#### 5.4.5. Igualdad de oportunidades:

El sexo hace referencia a unos roles socialmente construidos, a unas conductas aprendidas socialmente y a unas expectativas relacionadas con las mujeres y los hombres. Las mujeres y los hombres son biológicamente diferentes —pero todas las culturas interpretan y elaboran estas diferencias biológicas innatas en un conjunto de expectativas sociales sobre qué actividades y conductas son adecuadas, y qué derechos, recursos y poderes poseen hombres y mujeres. Aun cuando estas expectativas varían considerablemente entre las diferentes sociedades, también existen algunas sorprendentes semejanzas. Por ejemplo, casi todas las sociedades dan la responsabilidad primaria del cuidado de los bebés y de los niños a las mujeres y a las niñas, y la del servicio militar y la defensa nacional a los hombres.

Igual que la raza, identidad étnica y clase, el sexo es una categoría social que establece en gran medida las oportunidades de una persona en la vida, determinando su participación en la sociedad y en la economía. En algunas sociedades no hay divisiones raciales o étnicas, pero todas las sociedades

---

<sup>72</sup> Portugal, Ana María y Torres, Carmen. Por todos los medios. Ediciones de las Mujeres N° 23. 1996. Pág 7

<sup>73</sup> Portugal, Ídem, Pág. 17

sufren asimetrías entre sexos – diferencias y desigualdades – en diversos grados. Con frecuencia, estas asimetrías necesitan cierto tiempo para cambiar, pero no son estáticas. En realidad, a veces pueden cambiar muy rápidamente en respuesta a la política y a las condiciones socioeconómicas cambiantes.

El término *igualdad de sexos* ha sido definido de muchas formas diferentes en el contexto del desarrollo. Este informe define la igualdad de sexos en términos de igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posibles las oportunidades), e igualdad de participación (la capacidad para influir y contribuir en el proceso de desarrollo). Dejamos sin definir la igualdad de sexos como igualdad de resultados por dos razones. En primer lugar, diferentes culturas y sociedades pueden seguir diferentes caminos en su búsqueda de la igualdad de sexos. En segundo lugar, la igualdad supone que las mujeres y los hombres son libres para elegir diferentes (o similares) roles y diferentes (o similares) resultados de conformidad con sus preferencias y objetivos.<sup>74</sup>

#### 5.4.6. Trabajo decente:

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT define al Trabajo decente como la promoción de oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y respeto de la dignidad humana. Todos cuantos trabajan, mujeres y hombres, tienen derechos laborales. No sólo los asalariados en las empresas del sector estructurado, sino también los empleados por cuenta propia, los trabajadores eventuales y los del sector no estructurado, los sumergidos, y predominantemente las mujeres trabajadoras de la economía asistencial o del ámbito doméstico.

---

<sup>74</sup> Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/ BANCO MUNDIAL. “Hacia la integración de sexos en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y participación”. 2001, Pág. 2

El concepto de Trabajo Decente se basa en el deseo expreso de hombres y mujeres de un trabajo que les permita acceder, a ellos y a sus familias, a un nivel de vida decente. Trabajo decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales y que, para una sociedad dada, es coherente con sus valores y objetivos. El trabajo decente se basa en las realidades, valores y objetivos de una sociedad dada. Pero es un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado. La agenda del Trabajo Decente pone la igualdad entre los géneros y los problemas del desarrollo en el corazón de la agenda de la OIT.

Este Trabajo Decente se concibe en 4 objetivos estratégicos: «el respeto por los principios y derechos fundamentales» es condición previa para la construcción de un mercado de trabajo socialmente legítimo; «el diálogo social» es el medio por el que los trabajadores, los empleadores y sus representantes pueden discutir e intercambiar ideas acerca de los caminos para lograr tal objetivo. «La creación de empleo» es el instrumento esencial para elevar los niveles de vida y ampliar el acceso a los ingresos, en tanto que la «protección social» procura los medios para alcanzar la seguridad en los ingresos y la seguridad en el medio de trabajo. Estas distintas dimensiones del trabajo decente se refuerzan la una a la otra.

#### 5.4.7. Institucionalización de políticas con enfoque de género:

“La Institucionalización consiste en incorporar en una norma todos los aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se realizan acciones destinadas a superar situaciones tanto internas como externas, en el ámbito o jurisdicción de una institución”<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> BRITOS, Adela; REYES DE NORTE, Azucena. La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas a nivel de desarrollo local. Millcayac, Anuario de Ciencias Políticas y Sociales, año 1, número 1, 2002, Mendoza, Argentina. Pág. 17.

Cuando algo se plasma en una norma (ordenanza, ley, resolución, etc.) significa que lo que se prescribe tiene carácter de obligatorio, debe ser cumplido, observado tanto por los que la dictan, como por los que la aplican, la ejecutan y evalúan las acciones desarrolladas. Pero esto solo no basta, sobre todo cuando se propone introducir enfoques teóricos y procedimientos que van a modificar prácticas sociales. Hay que tener en cuenta múltiples requerimientos, algunos existentes en la estructura y otro sobre los que habrá que considerar la posibilidad de su creación u obtención, como en el caso de los recursos económicos, necesarios para su eficaz implementación.

Si hablamos en forma particular, la institucionalización del enfoque de género a nivel local resulta ser un avance en el proceso de cambio socio-cultural y sobre el papel del Estado en la redistribución de oportunidades. Dicha institucionalización no tiene connotaciones exclusivamente burocráticas o técnicas, sino que resulta de la lucha ciudadana de las mujeres; por lo tanto también tiene una gran significado político, garantizando permanencia, continuidad, en tanto permanezca la presión y la vigilancia activa del movimiento de mujeres.

El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, en 1997, proveyó la siguiente definición sobre el *'mainstreaming'* de género: “La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Así mismo es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que se beneficien igualitariamente ambos (hombres y mujeres) y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género”<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> RICO, N Y KEMPF, I. Proyecto de Institucionalización de la perspectiva de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL . Documento de circulación interna de la Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL. Santiago de Chile 1998, pag.3.

Existen algunos aspectos principales en el proceso de institucionalización de estas políticas.

Uno de ellos es el mandato legal de su creación y la ubicación de la estructura creada dentro del organigrama administrativo jerárquico del gobierno, lo que determina su capacidad de decisión e influencia y a su vez, asegura su existencia, sus funciones y permanencia. Asimismo, en dicho proceso son importantes los recursos económicos propios y humanos capacitados, específicamente en el tema de su incumbencia.

La ventaja del proceso de institucionalización del enfoque de género en el nivel local, asegura que las políticas lleguen efectivamente a sus destinatarias/os. También no permite que las acciones sean espontáneas, ni erráticas o libradas a la buena voluntad del/a gerente/a de turno y aseguran la aplicación transversal de políticas y evitan la ghetización mujeril. Además al participar en la formulación de las políticas, la sociedad civil tiene derecho a beneficiarse y a pedir cuentas.

Si el gobierno central llega a delegar actividades a otros niveles, como el local en este caso, tendrá que proveer recursos económicos, humanos, técnicos, lo cual fortalecerá al municipio; ya que al focalizarse las acciones del gobierno local con la sociedad civil), se enriquecerán recíprocamente con lo cual se potenciará el poder de las mujeres.

Otra ventaja que se puede obtener con dicha institucionalización es la de facilitar la capacitación de los recursos humanos sobre el tema de género, ya que en otros niveles aún no se cuenta con recursos humanos con suficiente conocimiento.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad del programa, esta se garantiza por un lado, con la existencia de la norma, y por otra porque tanto el Movimiento de Mujeres, las ONG y otras organizaciones van a exigir su cumplimiento. Asimismo, la capacitación para desarrollar cada proyecto, el gerenciamiento y el enfoque de género, son aspectos centrales tanto para varones como para mujeres.

#### 5.4.8. Desarrollo de Capacidades:

Al respecto, Alfonso Dubois en el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo cita a Anderson y Woodrow (1989) que define las capacidades como las “fortalezas” o recursos de una comunidad y que le permiten sentar las bases para su desarrollo. Tales capacidades pueden ser físico-materiales (recursos materiales, conocimientos técnicos, estrategias de afrontamiento), sociales (redes sociales, capital social), o psicológicas (coraje, iniciativa).

El desarrollo de capacidades debe ser entendido en dos sentidos, complementarios: a) la creación de capacidades de las personas mediante su formación, concienciación y organización, de forma que puedan articular sus intereses y promover el cambio social, en otras palabras, un proceso de empoderamiento; b) desarrollo institucional: la creación y refuerzo de organizaciones locales que enriquezcan la sociedad civil y defiendan los intereses de los pobres, a lo cual se puede contribuir, por ejemplo, mediante la formación de recursos humanos en gestión y planificación, o el establecimiento de redes institucionales.

El concepto de capacidad es el principal aporte de Sen, en el desarrollo de los indicadores económicos y sociales. El enfoque parte de entender la vida humana como un conjunto de acciones y estados, y considera que se alcanza el bienestar cuando la vida, el conjunto de acciones y estados, adquiere una cierta calidad. Es decir, valorar la calidad de la vida implica valorar esas situaciones.

Se utiliza para ello dos categorías en la elaboración del enfoque: funcionamientos (Estados y las acciones que una persona realiza a lo largo de su vida con los recursos que se poseen o disponen) y capacidades. La relación entre los funcionamientos y las capacidades se manifiesta en estos vínculos:

- a) Conseguir funcionamientos es lo que constituye la libertad de la persona, porque esa capacidad expresa las oportunidades reales que una persona tiene para alcanzar el bienestar.
- b) El bienestar alcanzado dependerá de la capacidad de funcionamiento que se tenga. Es decir, el tener opciones para elegir debe entenderse como parte del bienestar; una vida será mejor cuando se tenga más opciones de elección. Los funcionamientos y las capacidades constituyen lo que realmente debe evaluarse para medir hasta dónde se ha conseguido el bienestar, por encima de la disponibilidad de bienes y servicios que se ofrecen. El bienestar no se identifica con el resultado de un determinado estilo de vida, sino que depende de cómo se ha elegido ese estilo de vida.



## **6. METODOLOGÍA :**

### **6.1. Tipo de investigación:**

Se ha escogido la sistematización como la forma más adecuada de investigación, ya que nuestras interrogantes nos acercan hacia una mirada más cualitativa de los procesos de la implementación de una política social que resultó siendo

exitosa como el programa de trabajadoras del hogar de la Municipalidad de Magdalena; y por ello nos interesa reconstruir esta experiencia.

## **6.2. Estrategia metodológica:**

La forma de investigación será la sistematización ya que queremos reconstruir una experiencia, que nos servirá para mostrar los procesos y resultados de manera ordenada; para finalmente extraer las lecciones aprendidas. Por otro lado, utilizaremos la metodología cualitativa, ya que comprenderemos los procesos desde la subjetividad y los significados que de los actores participantes atribuyen a situaciones específicas; es decir, se involucran sus conductas, creencias y valores.

## **6.3. Unidades de análisis:**

Enfocaremos nuestro análisis en los distintos componentes que componen esta política social:

- El Proyecto “Consolidación de soportes institucionales para la ampliación de servicio a mujeres trabajadoras del hogar” (CESIP)
- El Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena
- Los operadores municipales de Magdalena del Mar. (Alcalde; Gerentes de Educación, Cultura, Deportes y DEMUNA; y Jefes de la DEMUNA)
- Las Promotoras del CESIP que participaron en el proceso de implementación del programa de TH de la Municipalidad de Magdalena del Mar
- Trabajadoras del Hogar que participan en programa de TH de la Municipalidad de Magdalena del Mar. (2013)

## **6.4. Fuentes de información:**

Las fuentes de información serán las personas o documentos que nos proporcionan la información:

#### 6.4.1. Fuentes de información primarias:

- Trabajadoras del Hogar que participaron en el Programa (2013)
- Promotoras del CESIP (2008-2009)
- Jefes de la DEMUNA (2008-2013)
- Gerentes de Educación, Cultura, Deportes y DEMUNA de la Municipalidad de Magdalena del Mar (2013)
- Alcalde de la Municipalidad de Magdalena del Mar (2008-2013)

#### 6.4.2. Fuentes secundarias:

- Proyecto Consolidación de soportes institucionales para la ampliación de servicio a mujeres trabajadoras del hogar (CESIP).
- Fichas de matrícula - CESIP
- Informes de monitoreo – CESIP
- Registro de productos publicitarios - CESIP
- Informes de asesorías – Municipalidad de Magdalena
- Registros de asistencia de operadores municipales
- Ordenanzas Municipales
- Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena.

#### 6.5. Técnicas de recolección:

Debido a que nuestra investigación es una sistematización y es de tipo cualitativa, se aplicarán entrevistas semiestructuradas y se efectuará una revisión documental.

#### 6.5.1. Entrevistas semiestructuradas:

Se escogió la entrevista semiestructurada porque se ciñe a un esquema previo y tiene una direccionalidad específica, lo cual nos permite tratar el tema desde una perspectiva propia, abordando los principales aspectos de interés. Asimismo, este tipo de entrevista cuenta con una guía de preguntas que nos permite profundizar sobre las diversas posiciones de los actores presentes en el proceso de la implementación de la política social.

Estas entrevistas semiestructuradas han sido realizadas a las fuentes de información primarias:

- 20 trabajadoras del Hogar que participaron en el Programa (2013)
- 3 promotoras del CESIP (2008-2009)
- 3 jefes de la DEMUNA (2008-2013)
- 1 Gerente de Educación, Cultura, Deportes y DEMUNA de la Municipalidad de Magdalena del Mar (2013)
- 1 Alcalde de la Municipalidad de Magdalena del Mar (2008-2013)

#### 6.5.2. Revisión documental:

Con la finalidad de recoger datos exactos y mayor información es fundamental revisar fuentes escritas y documentos relacionados con la experiencia. En la presente sistematización esta técnica de recolección será utilizada de manera complementaria ya que la principal es la entrevista semiestructurada.

Los principales documentos a revisar están comprendidos en las fuentes secundarias:

- Proyecto “Consolidación de soportes institucionales para la ampliación de servicio a mujeres trabajadoras del hogar” (CESIP)
- Fichas de matrícula – CESIP

- Informes de monitoreo – CESIP
- Registro de productos publicitarios – CESIP
- Informes de asesorías – Municipalidad de Magdalena
- Registros de asistencia de operadores municipales
- Ordenanzas Municipales

#### **6.6. Dimensiones del estudio:**

Tratándose una sistematización que es una investigación de tipo cualitativa la muestra debe ser significativa para hacer posible la exploración. Esta muestra es variada pero resulta suficiente porque lo importante es que se encuentren todos los actores que participaron en el proceso de implementación de esta política social.

La muestra de esta investigación corresponde a un número reducido de 28 personas (20 trabajadoras del hogar, 3 promotoras del CESIP, 3 jefes de la DEMUNA, 1 Gerente de Educación, Cultura, Deportes y DEMUNA de la Municipalidad de Magdalena del Mar, 1 Alcalde de la Municipalidad de Magdalena del Mar) y los documentos referidos anteriormente (revisión documental); pero son casos significativos pero no representativos de la población en términos estadísticos.

El método de muestreo no probabilístico que escogí fue por juicio o conveniencia porque consideramos que la información obtenida de los propios actores que participaron activamente en el proceso de implementación del programa de trabajadoras del hogar, sería muy relevante para la presente sistematización.

### **7. PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:**

La presente investigación narra las diferentes iniciativas que desarrolló la ONG CESIP para articular el proyecto “Consolidación de Soportes Institucionales para la ampliación de Servicios a Mujeres Trabajadoras del Hogar”.

Se abordan los siguientes temas: el diseño del programa de servicios municipales, la selección de las municipalidades, el cabildeo con funcionarios municipales, la experiencia del Centro de Capacitación “Crece Conmigo”, el establecimiento de la alianza con la Municipalidad de Magdalena del Mar, el trabajo personalizado con la DEMUNA; y finalmente, la sensibilización en espacios públicos y talleres pilotos para trabajadoras del hogar.

En un primer momento, se describe la relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena para el implementación del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena; y en un segundo momento, la relación con los diversos actores sociales como: las trabajadoras del hogar, los funcionarios de la Municipalidad de Magdalena del Mar, con la jefatura de la DEMUNA, el Alcalde, entre otros.

Asimismo, se destacan los aportes de la ONG CESIP al Programa de Trabajadoras del Hogar, los logros obtenidos en el programa de servicios municipales implementado y los beneficios obtenidos por las trabajadoras del hogar luego de asistir al Programa.

## **7.1. Iniciativas que desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras**

### **7.1.1. El proyecto**

El proyecto se denominó “Consolidación de Soportes Institucionales para la ampliación de Servicios a Mujeres Trabajadoras del Hogar” el cual fue llevado a cabo por el Centro de Estudios Sociales y Publicaciones – CESIP, con una duración de 3 años, en los distritos de Lima Metropolitana, Pueblo Libre, Jesús María y Magdalena del Mar.

Las beneficiarias directas del proyecto fueron las trabajadoras del hogar que accedieron a las capacitaciones y los servicios municipales. También se están considerando a las familias que han empleado a estas mismas

trabajadoras y a las autoridades, funcionarios y trabajadores municipales de los 4 distritos que comprenden el ámbito del proyecto.

Asimismo, son considerados beneficiarios indirectos las familias de las trabajadoras del hogar a las cuales el proyecto beneficia, otras trabajadoras del hogar y otros gobiernos locales que conocen los servicios brindados. (Colocar Figura 2.1. aquí)

Se debe tener en cuenta que este proyecto buscó dar continuidad, ampliar y consolidar los logros alcanzados por el proyecto: Centro Piloto de Servicios para Mujeres que trabajan en hogares de terceros, ejecutado por el CESIP en los distritos de Pueblo Libre y Jesús María entre octubre del 2003 y septiembre del 2006.

Esta experiencia demostró la validez y la demanda de los servicios implementados: la capacitación laboral y personal a las trabajadoras del hogar; la asesoría legal y laboral a trabajadoras y a familias empleadoras y la bolsa de empleo.

Por ello, el proyecto posterior, en base a estas lecciones aprendidas, buscó fortalecer los soportes institucionales y sociales que permitieran dar sostenibilidad a estos servicios, los cuales debían ser implementados en los cuatro distritos de intervención bajo diversas modalidades y estrategias de acuerdo a las condiciones particulares de cada Municipalidad.

A través de la intervención, en el distrito de Jesús María se logró montar el Centro Piloto de Servicios para Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras, denominado Crece Conmigo. Igualmente, se articuló un Comité de Gestión integrado por representantes del grupo de trabajadoras del hogar, las dos municipalidades involucradas, representantes de instituciones privadas y del CESIP.

“El proyecto fue ejecutado en los ámbitos de las Municipalidades distritales de Jesús María, Pueblo Libre, Magdalena del Mar y Lima Metropolitana. Los dos primeros Municipios, en razón de reforzar los resultados y logros de una primera etapa de intervención; y los otros dos, con el propósito de extender el trabajo que vincula a los Gobiernos Locales con la problemática de las trabajadoras del hogar”.<sup>77</sup>

En el marco de este proyecto se desarrollaron 2 componentes principales:

-La organización y el funcionamiento de un Centro para el fortalecimiento de capacidades técnicas-laborales y socio-personales de las trabajadoras del Hogar, cuya gestión sería progresivamente asumida por mujeres lideresas

-La institucionalización de los servicios de Asesoría Legal, Asesoría Laboral y Bolsa de Empleo en las Municipalidades distritales participantes como unidades o partes de un Programa para el beneficio de trabajadoras del hogar y familias empleadoras

*“La propuesta era trabajar el tema de capacitación y el otro de incidencia. En el tema de capacitación había que consolidar esta propuesta metodológica, trabajarla los fines de semana y llevarla a formalizarse, la otra era el trabajo con municipalidad para poder lograr que los servicios se introdujeran en un espacio público, finalmente se convirtieran en servicios públicos. Creo que son los dos componentes importantes de la propuesta.” (Irma Miyagui Nakaoro, promotora de Cesip)*

Asimismo, las estrategias del proyecto buscaron una articulación con otros sectores como el Ministerio de Trabajo, a fin de que la Bolsa de Empleo para Trabajadoras del Hogar sea parte de los Sistemas de Información Laboral (RED CIL) y con el Ministerio de Educación para validar los procesos de capacitación integral dirigidos a las trabajadoras.

Otras estrategia estuvieron dirigidas a los gobiernos locales, para que implementen la propuesta de instalación de servicios a trabajadoras del hogar

---

<sup>77</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 7, Lima

y familias empleadoras como parte de sus programas; y hacia las organizaciones y redes de la sociedad civil, fortalecimiento los vínculos para que incluyan en sus agendas las necesidades y propuestas de las Trabajadoras del Hogar.

*“Este proyecto pretendía que a las Municipalidades que se le presentaba la propuesta incorporaran servicios dirigidos a las trabajadoras del hogar de su distrito principalmente. Además en este proyecto de trabajo con la Municipalidades teníamos un programa de capacitación para las trabajadoras del hogar llamado “Crece Conmigo”. La idea era que este proyecto, se iniciara en las propias municipalidades. Las líneas del proyecto eran la capacitación a las trabajadoras, era el trabajo con las municipalidades, había un nivel de difusión y sensibilización, algo más público, se participaba en reuniones, en espacios de trabajo interinstitucionales con otras organizaciones: Antrah, la Casa de Panchita, Sintrahogarp, CCTH, entre otras”.* (Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)

#### 7.1.2. Diseño del programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras.

Los gobiernos locales son las instituciones del Estado que se encuentran más próximas a la ciudadanía; por ello, las políticas y normas nacionales existentes deben acercarlas a la población, a través de planes y programas para el desarrollo local.

“El CESIP buscó dar cabida en la estructura municipal a un programa de servicios en beneficio de las trabajadoras del hogar y familias empleadoras, como mecanismo concreto de acceso a la información y el ejercicio de derechos de las trabajadoras. Y en el caso de las familias empleadoras, en respuesta a sus demandas de seguridad en torno a la contratación de trabajadoras del hogar”.<sup>78</sup>

*“Estuve desde la elaboración del proyecto y la ejecución. Desde pensar el proyecto, qué actividades iban a contener; cual serían los objetivos del proyecto en ese momento. Además*

---

<sup>78</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 28, Lima

*estábamos partiendo de una experiencia anterior, era como darle continuidad. Ya habíamos tenido una primera experiencia con otras 2 municipalidades y la idea era trabajar con nuevas municipalidades, se incorporó a Magdalena y a Lima Metropolitana”.* **(Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)**

### 7.1.3. Selección de municipalidades

Uno de los criterios que se tuvieron en cuenta para la selección de municipalidades fue el de la existencia en su organización de una Gerencia de Desarrollo Social y Humano, la cual se encargara de ejecutar los programas sociales y actividades de promoción. Esto resultó ser un indicador de nivel de sensibilidad hacia la población vulnerable.

Asimismo el factor de la experiencia en desarrollo de programas sociales, que hubiera o estuviesen implementando. Este criterio permitió corroborar que el gobierno local destinaba recursos para su implementación y que no solo generara las políticas o programas sociales.

La prevalencia de hogares que cuentan con servicio doméstico en el distrito también fue tomada en cuenta. Las municipalidades que se seleccionaron presentaban un número potencial de trabajadoras del hogar que podrían demandar estos servicios de atención.

Finalmente, se tomó en cuenta el trabajo previo que Cesip tuviera con las municipalidades en relación a la problemática de las trabajadoras del hogar, ya que esto evidencia una sensibilización con los funcionarios, lo cual resultaría menos difícil la aceptación de la propuesta.

### 7.1.4. Cabildeo con funcionarios municipalidades

“El cabildeo fue una estrategia utilizada con autoridades y funcionarios claves de las municipalidades seleccionadas, con el propósito de influir y

convencerlo/as para que la atención a trabajadoras del hogar y familias empleadoras fuera incorporada como parte de los servicios municipales”.<sup>79</sup>

*“La idea era el tema de incidencia, trabajamos talleres de sensibilización y muchísimas horas de conversa tratando de explicar a los funcionarios y coordinar con ellos de qué manera podíamos introducir los diferentes servicios para trabajadoras del hogar. Nosotras teníamos como un paquete, había este programa de capacitación pero también pensábamos en servicios distintos tipo asesoría legal, laboral” (Irma Miyagui Nakaoro, promotora de CESIP)*

La idea no era implementar todos los servicios pero al menos uno. Por ejemplo, en Lima Metropolitana, se otorgaba un carnet de sanidad y entonces CESIP sugirió que se sacara un carnet de sanidad de las trabajadoras del hogar, para que no solamente el empleador sepa que su empleada está limpia y sana; sino que también tengan la posibilidad de acceder a un servicio de salud gratuito.

Asimismo, en la Red Cil de Pueblo Libre, se gestionó que pudiera haber un registro de trabajadoras y un registro de empleadores. La DEMUNA de ese distrito también apoyó en varias acciones.

#### 7.1.5. Centro de Capacitación Crece Conmigo

El Centro de Promoción y Capacitación para Trabajadoras del Hogar (PROCAPATH) Crece Conmigo es una propuesta educativa integral innovadora dirigida al fortalecimiento personal - social y laboral de las trabajadoras del hogar desde la capacitación técnica para el mejoramiento de su desempeño laboral con la participación de las propias mujeres trabajadoras del hogar en la gestión administrativa y pedagógica del mismo.

*“Me encargaba de la implementación de los centros de capacitación de las trabajadoras del hogar. Uno, identificando a la población objetivo, coordinando con las municipalidades e instituciones privadas que se sumen para lograr este objetivo de*

---

<sup>79</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 31, Lima

*propiciar mejores condiciones de trabajo, por los derechos de las trabajadoras del hogar.”*  
**(Elizabeth Elías Puente- Promotora de proyecto CESIP)**

Crece Conmigo buscaba fortalecer en las trabajadoras del hogar la voluntad de optimizar su trabajo y empoderarse como trabajadora, a través del desarrollo de capacidades para un ejercicio laboral moderno y dignificante, el impulso de una cultura de revaloración social y económica del trabajo doméstico remunerado y la autovaloración y reconocimiento como mujer, trabajadora doméstica remunerada y sujeto de derechos laborales y ciudadanos.

*“Digamos que mi responsabilidad más directa era la propuesta pedagógica, de tratar de formalizar el asunto, tratar de formalizar mediante el Ministerio de Trabajo este programa. (...) que exista un programa de trabajadoras del hogar que sea certificado por el Ministerio de Trabajo o por el Ministerio de Educación, veíamos la manera”.* **(Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)**

El propósito de CESIP no era convertirse en una institución o crear una institución que viera exclusivamente por las trabajadoras del hogar. Su apuesta era el Centro de Promoción y Capacitación Crece conmigo y definitivamente, no podía ser sostenible solo con las mismas trabajadoras. Por ello, se quería trabajar con municipalidades para que éstas sean el soporte de Crece Conmigo y así funcionara, ya que CESIP trabajó mucho para que se llegara a registrar como asociación, incluyendo los estatutos.

#### 7.1.6. Establecimiento de alianza con la Municipalidad de Magdalena del Mar:

La presentación de la propuesta del programa de servicios municipales para trabajadoras del hogar y familias empleadoras, a la Municipalidad de Magdalena del Mar, por parte de CESIP, data del año 2007. Cabe señalar que la Municipalidad a través de la DEMUNA había desarrollado, algunos años atrás, una experiencia de trabajo con trabajadoras del hogar adolescentes, el cual tuvo resultados exitosos porque logró convocar a un número importante de trabajadoras del hogar adolescentes.

“En este proceso se realizaron reuniones de trabajo con la gerencia de Desarrollo Social y Económico que evaluó la pertinencia y viabilidad de la nueva propuesta de trabajo con mujeres adultas y familias empleadoras, y definió que la Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deporte y DEMUNA se encargara de la ejecución de la misma. A su vez, el encargado de la sub gerencia delegó a la jefa de la DEMUNA como la responsable de la implementación de los servicios”.<sup>80</sup>

#### 7.1.7. Trabajo personalizado con DEMUNA

El trabajo con la Municipalidad de Magdalena del Mar, fue muy particular. Hay un cambio de jefatura en la DEMUNA y cuando ingresa la nueva jefa, Paola Pacheco, ya se habían desarrollado las capacitaciones a los funcionarios de todas las municipalidades, e incluso también habían participado autoridades de Magdalena del Mar.

Lo que hizo CESIP fue realizar una capacitación personalizada, directamente a la Jefa de la DEMUNA entregándole el material elaborado para la capacitación de los funcionarios y reuniéndose con ella de manera frecuente para explicarles la estructura del programa, los contenidos, los objetivos y los enfoques abordados para la capacitación a trabajadoras del hogar.

*“Ella fue una persona comprometida desde un inicio, creo que eso facilitó su aprendizaje y la manera cómo ella comprometió a todo su equipo de trabajo. Luego tuvimos un par de reuniones con ella y con gente del área legal de la municipalidad y con el equipo que ella también lideraba, fue todo el proceso, la idea era que tuvieran cual era el enfoque de trabajo en la capacitación a las TH, por qué nos interesaba que se quede instalada en la municipalidad, que no se pare luego de que se fuera la ONG en diciembre de 2008”.*  
**(Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)**

---

<sup>80</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 46, Lima

“La capacitación fue un proceso organizado en un programa especialmente diseñado para funcionarios/as, planteado para ser desarrollado en dos meses. Cada sesión procuró los elementos y herramientas necesarias para que dicho personal estuviese adecuadamente preparado/a cognitiva, procedimental y actitudinalmente, en relación a la comprensión de la problemática de las trabajadoras y la provisión de los servicios ofrecidos, tanto a ellas como a las familias empleadoras”.<sup>81</sup>

Los temas abordados a través del programa de capacitación desarrollado fueron los siguientes:

- Características de las trabajadoras del hogar y antecedentes históricos del trabajo doméstico
- Enfoques para el abordaje de la problemática
- Estrategias de intervención
- Ley del trabajador del hogar y otras normas legales
- Propuesta de modelo de servicios municipales para trabajadoras del hogar
- Atención a las trabajadoras del hogar
- Diseño de planes operativos y de trabajo

*“La capacitación de CESIP fue completa, desde un inicio, se empezó primero con el equipo que iba a trabajar el tema, desarrollar el programa, que son los funcionarios de la Municipalidad y luego hubo la capacitación directamente para las beneficiarias, que vienen a ser las trabajadoras del hogar, digamos, se ejecutó el proyecto con ellas”.* **(Paola Pacheco Urbay-Jefa de la Demuna / 2008-2012)**

#### 7.1.8. Sensibilización en espacios públicos:

Inicialmente con la Municipalidad de Magdalena del Mar, se gestionó para que se brindara a CESIP un espacio donde se pueda motivar a las trabajadoras del hogar a que se registren, se inscriban en talleres de capacitación.

---

<sup>81</sup> CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES-CESIP. “En la ruta por la equidad y la ciudadanía”, 2009, pp. 35, Lima

Asimismo, se buscaba que el gobierno municipal se comprometiera a fomentar una cultura de respeto por los derechos de las trabajadoras del hogar, y este compromiso se haría tangible implementando un programa de servicios para trabajadoras del hogar en su municipio. Para conseguirlo, hubo un proceso de convencimiento a las autoridades locales de cuál era lo importante de sensibilización hacia los vecinos.

*“Tuvimos una reunión preliminar con el alcalde Francis Allison y él obviamente entendió la necesidad de implementar este tipo de programas porque en el distrito obviamente, había una presencia fuerte de trabajadoras del hogar, por lo que es una población de sector adulto mayor y porque él sentía que era un tema nuevo, interesante que podía generar atención en su municipio sobre este aspecto que ningún gobierno local anteriormente lo había tocado, entonces, como iba a ser el pilar el promotor de este tipo de acciones”.*  
**(Elizabeth Elías Puente- Promotora de proyecto CESIP)**

A raíz de ello, se comenzaron a realizar actividades de sensibilización que implicaron incluir stands para difundir información sobre las trabajadoras del hogar en sus campañas y en sus ferias.

#### 7.1.9. Talleres piloto para trabajadoras del hogar:

Como esta estrategia de difusión de información de las trabajadoras del hogar en espacios públicos auspiciada por el propio distrito empezó a tener aceptación, se propuso realizar talleres libres, todavía sin el bosquejo de programa.

*“Y se empezaron a hacer talleres de primeros auxilios, cuidado de niños, talleres de cocina, en esa temática de dar cursos, como ellos dan cursos para adultos mayores, para jóvenes, bueno, vamos a dar talleres para trabajadoras del hogar (...) Entonces se destinó un espacio en la Municipalidad de Magdalena para que puedan implementarse este tipo de cursos libres en el Coliseo Chamochoyumbi”.*  
**(Elizabeth Elías Puente- Promotora de proyecto CESIP)**

Cabe mencionar que el trabajo que la DEMUNA hizo con CESIP y con el COMUDENA es un ejemplo que demuestra que la municipalidad ha sabido hacer alianzas con otras instituciones.

## **7.2. Relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del Programa de Trabajadoras del Hogar (2008-2009):**

### 7.2.1. Relación con diversos actores sociales:

#### 7.2.1.1. Con las trabajadoras del hogar:

La puerta de entrada de este programa de servicios municipales fue la capacitación de las trabajadoras del hogar. A partir de ahí se fueron implementando los servicios de asesoría. La idea principal era captar un núcleo de trabajadoras del hogar que pudieran usar el servicio de capacitación inicialmente, para luego hacer uso del servicio de asesoría legal y laboral. En esta municipalidad no se llegó a concretar la Bolsa de Trabajo.

*“Se daba asesoría legal porque nosotros difundíamos que si las trabajadoras del hogar tenían algún tipo de problemas familiares, las atendían los especialistas de la DEMUNA, y bueno, se les daba los cursos de primeros auxilios, cuidado del adulto mayor, cocina y nutrición. Este módulo se enfocó de esa manera porque fueron las necesidades que encontramos en las trabajadoras, porque una trabajadora en un hogar se desenvuelve, no de administración, administra; pero administra los gastos del hogar, se encarga del cuidado del niño, del adulto mayor, se encarga de encarga de la cocina, y obviamente había una experiencia no de formación teórica, sino de la práctica. Todo esto no tenía un orden, entonces nosotros vimos la necesidad de que tenga un orden; o sea, si tú vas a hacer una trabajadora del hogar entonces sé una buena trabajadora del hogar, porque a veces la opción del trabajo doméstico es una opción diríamos no técnica, y lo haces por una necesidad, porque en el camino lo aprendes”.* (Elizabeth Elías Puente- Promotora de proyecto CESIP)

#### 7.2.1.2. Con los funcionarios de la Municipalidad de Magdalena del Mar

Con la municipalidad hubo un proceso de capacitación de los propios funcionarios, sobre los enfoques de la propuesta de CESIP, para que

podrían estar en condiciones de manejar estos argumentos hacia las trabajadoras del hogar que demandaran los servicios municipales.

#### 7.2.1.3. Con la jefatura de la DEMUNA

La fortaleza más grande para la implementación del programa fue la presencia de Paola Pacheco, jefa de la DEMUNA, ya que fue una persona clave en un inicio y se comprometió enteramente con su equipo de trabajo. Ella coordinaba con otras instituciones para las capacitaciones y eso fue fundamental. Ella le dio vida al programa.

*“Era un proyecto nuevo, no se había abordado el tema social de mujeres trabajadoras del hogar, veíamos otro tipo de temas sociales, porque los temas de la defensoría son netamente social. Se implementó los cursos que CESIP propuso para que las chicas tengan un mayor realce como trabajadora del hogar, esto era ampliar sus conocimientos en el cuidado de niños, cuidado del adulto mayor, en cocina, en primeros auxilios, incluso, administración del hogar; así se empezó con esos cursos”.* **(Paola Pacheco Urbay-Jefa de la DEMUNA / 2008-2012)**

Las coordinaciones con ella se sostuvieron en un diálogo bastante directo y abierto, lo cual facilitó el avance de la implementación del programa. El alcalde Alisson, le entregó toda la potestad y ella directamente, junto con el Gerente de Cultura, Educación y Deporte y con gente con la cual ella trabajaba en la COMUDENA, lo fue incorporando y así darle impulso al programa de trabajadoras del hogar

#### 7.2.1.4. Relación con el alcalde

La aceptación de la propuesta se trató principalmente de una decisión política del alcalde en su momento. Él dio el pase y el visto bueno a la ejecución del programa de servicios y desde un inicio se planteó que no solo fuera para las trabajadoras del hogar, sino que también incluyera el tema de los empleadores.

*“Comenzamos a trabajar por un tema de igualdad de oportunidades y justicia social; entonces entendimos en un momento que la trabajadora del hogar era uno de los sectores más vulnerables del país, son gente que en su gran porcentaje viene de provincias, no tiene familia en Lima, gente que no conoce sus derechos. Ahora los conoce mucho más que antes. Esta última década ha habido un cambio total, cobran más caro, ya no trabajan por menos. En esa época, ellas eran de hecho un sector muy vulnerable y hasta ahora son en cierta medida sujetos a acoso sexual, sujetas a violaciones, sujetas a empleadores que no le pagaban sueldo, no digo que todos los empleadores sean malos pero eran algo reincidente y nunca había la posibilidad de quejarse en ningún lado, claro, el Ministerio de Trabajo, pero a veces no conocían y no reclamaban”.* **(Francis Alisson – Alcalde distrital de Magdalena del Mar)**

El alcalde Alisson sabía tendría posibles desencuentros con algunos vecinos del distrito, a los cuales no les gustara el tema de la capacitación hacia las trabajadoras del hogar. Sin embargo, lo asumió de una manera bastante proactiva, pensando en este grupo de mujeres que pasaban muchos días a la semana en nuestro distrito y que tenían derecho a ser capacitadas.

*“Nosotras sabemos que algunos empleadores en su momento se acercaron al alcalde a decirle “oiga usted que está haciendo con las trabajadoras del hogar...” y el a pesar de todo, muy bien plantado y defendió lo que se había trabajado allí, les presentó una idea de que cómo capacitando a una trabajadora del hogar, ellos también podían beneficiarse ellos como empleadores y como vecinos de Magdalena”.* **(Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)**

#### 7.2.2. Aportes de la ONG CESIP al Programa de Trabajadoras del Hogar:

El gran aporte fue la transferencia misma del programa. Decirle a la Municipalidad cual es lo que funciona y lo que no. Es decir, toda la propuesta de capacitación, la transferencia de la metodología, los servicios que podían ofrecer, entre otros.

*“Se les entregó un kit de información ligada al tema, también del propio programa de capacitación, se transfirió el programa de capacitación para TH de manera íntegra, desde la parte metodológica, como el material que iba a trabajarse (hecha en un proyecto a parte de CESIP, “Crece Conmigo”) y material informativo también, leyes, cartillas informativas*

*para las trabajadoras, una serie de materiales también de oficina que pudieran serle de utilidad para facilitarle las cosas de alguna manera”. (Mercedes Alarcón Prieto – responsable de proyecto CESIP)*

Cabe destacar que, este programa de capacitación no lo tenía nadie, ni siquiera el sindicato de trabajadoras del hogar, contaba con uno. A raíz de la implementación del programa, el sindicato también empezó a realizar el suyo.

*“El aporte de Cesip fue bastante enriquecedor porque aportó la teoría, el conocimiento para que estas trabajadoras del hogar desempeñen su trabajo óptimamente. También el aporte de Cesip fue en el sentido de poder implementar todo un programa de capacitación. Y el otro aporte fue hacer más conocida la ley, no solamente que quede en los gobiernos locales, sino también a nivel público”. (Elizabeth Elías Puente- Promotora de proyecto CESIP)*

La idea original era que hubiese grupos que avancen por cada módulo de capacitación. Esta propuesta pedagógica donde se trabajan habilidades, otorga valor y formalidad al trabajo doméstico, reconociéndolo y haciéndolo visible. Este programa reconoce a las trabajadoras del hogar lo que ellas ya sabían.

*“Esa es la manera en que tú le estás diciendo a todo el mundo, que estas chicas están certificadas y saben; y por eso les tienes que pagar bien; porque esto no es cualquier cosa, no lo va a hacer cualquiera, y otro, es porque está especializada porque tiene una formalidad, entonces es una mirada distinta a lo que mucha gente ha pensado”. (Irma Miyagui Nakaoro, promotora de CESIP)*

La propuesta de CESIP era la profesionalización del trabajo doméstico, ya que las trabajadoras necesitan ser profesionales pues, si bien es cierto no es una carrera, si es algo en lo que puedes dedicarte toda una vida. Es por ello que se necesita tener cierta especialización: especialistas en cuidado de niños, en cuidado de adultos mayores, en cocina y nutrición, entre otras.

Pero con ello no se buscaba que siempre sean trabajadoras del hogar, por eso a la par se implementaron talleres libres que puedan generar un negocio y a

futuro posibiliten una oportunidad de desarrollo para la trabajadora del hogar. (Colocar Figura 2.2. aquí)

Por otro lado, CESIP empezó a participar en foros y congresos internacionales, colocando el tema de las trabajadoras del hogar en la agenda pública, tema que antes no era visibilizado por la población.

### 7.2.3. Logros iniciales de la implementación del Programa de Trabajadoras del Hogar:

El programa se implementó en el 3er piso de la Biblioteca Municipal Magdalena del Mar. Actualmente, en el segundo piso funciona el curso de computación (básico, intermedio 1 y 2) que también es impartido hacia las trabajadoras del hogar.

*“Se debe tener en cuenta que esta población es vulnerable ya que muchas no han culminado sus estudios de colegio o están en la nocturna, por ello poseen un nivel promedio (...) En este curso ellas aprenden el Word, Excel y sobre todo el poder comunicarse, poder dar a conocer sus trabajos, desarrollar muchas habilidades en manualidades, por ejemplo en ventas, en creación de facebook, de las páginas web, viendo siempre el lado de las pequeñas empresas, el lado productivo de ello”.* **(Paola Pacheco Urbay-Jefa de la Demuna / 2008-2012)**

*“(...) Con la empleada del hogar hicimos cursos buscando que se integren entre ellas y que se puedan comunicar con los cursos de internet, además las empleadas del hogar son las primeras en agarrar las computadoras para buscar en internet no solo para buscar recetas sino también para comunicarse con su prima que está en provincia, con sus familiares, en fin”.* **(Francis Alisson – Alcalde distrital de Magdalena del Mar)**

En un primer momento, la municipalidad implementó la propuesta de CESIP, la cual capacitaba a las trabajadoras del hogar en cursos enfocados a la labor doméstica. Pero luego, las capacitaron en otros cursos para que de alguna manera, más adelante se puedan independizar.

*“No toda la vida deben seguir como trabajadoras del hogar, porque como todos los seres humanos, quieren crecer, progresar, ser profesionales, tener una carrera técnica y en la municipalidad esa era la idea fundamental, incluso del alcalde, poder darles esta oportunidad a las chicas”.* **(Paola Pacheco Urbay-Jefa de la Demuna / 2008-2012)**

*“(…) Es cierto que les dimos algunos cursos como cuidado del hogar, cuidado de ancianos, de niños, entre otros, pero también es cierto la idea no era formarlas como mujeres empleadas, sino era que con estos cursos que acabo de mencionar era que mientras sean empleadas del hogar, todo trabajo es digno, el trabajo de empleada del hogar también tiene que serlo”.* (Francis Alisson – Alcalde distrital de Magdalena del Mar)

El alcalde y la jefa de la DEMUNA, generaron alrededor del programa el compromiso de algunas empresas e instituciones del distrito; por ejemplo, la Peluquería Montalvo, el Instituto Chío Lecca, entre otras. Estas dos instituciones dictaron cursos de capacitación para las trabajadoras del hogar y de forma gratuita.

*“Todo esto era para un trabajo de transición, pero al mismo tiempo hemos venido enseñando los domingos el fin superior, los cursos que permitían que ellas dejaran de ser trabajadoras del hogar, por ejemplo, con la peluquería Montalvo, Víctor Montalvo amigo de este distrito, inició su cadena de peluquerías aquí en Magdalena. Víctor Montalvo es una persona que nos permitió darles cursos a ellas todos los domingos, de hecho, más de una empleada del hogar de Magdalena hoy es cosmetóloga, es peluquera y evidentemente es un trabajo que se si lo comparamos con las horas que trabajan en la peluquería con las horas que trabajan en una casa, si comparas un ingreso con el otro, definitivamente en un salto importante, con respecto al trato y a todo lo demás. Es un escalón más en ellas. Entonces, más que todo nuestra intención es que ellas si lo desean dejen de ser trabajadoras del hogar”.* (Francis Alisson – Alcalde distrital de Magdalena del Mar)

### **7.3. Relación existente entre la Municipalidad de Magdalena del Mar y las Trabajadoras del Hogar en el Programa de Servicios implementado (2013):**

#### **7.3.1. Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de Magdalena del Mar (2013):**

##### **7.3.1.1. Cursos y capacitaciones**

Básicamente en esta etapa, se le está dando más empuje al tema de emprendimiento. La municipalidad de Magdalena del Mar actualmente tiene la voluntad política de apoyar a este grupo de mujeres trabajadoras del hogar para que salga adelante y el sueño del negocio propio se haga realidad.

El objetivo de este programa es el de fortalecer las habilidades sociales y laborales de las trabajadoras del hogar a través de capacitaciones; así como, brindarles la oportunidad para que ellas puedan iniciar un cambio en sus actividades productivas, es decir, realizar un emprendimiento o negocio propio.

*“Las trabajadoras del hogar, qué es lo que acostumbran hacer, lo mismo, o sea cursos de repostería, primeros auxilios, etc y de ahí terminan, se sientan juntas, hablan del aumento, de la ley y se van, y están así, no hay ninguna cosa que te indique de que algo mejoró, algo pasó y están años de años en el mismo sitio, entonces, por eso también, justo cuando hablaba con ellas, se les sensibilizó a ellas, lo importante que era que definieran un plan de vida, qué es lo quieren hacer, porque una cosa es que uno tenga la oportunidad de superación y otra cosa es que uno le guste hacer eso, entonces de ahí salió esa motivación, de qué importante era la capacitación; pero que no tengo dinero para hacer eso; pero qué pasa si nosotros te la damos gratis, cambiaría esto, si”.* (María Rosa Villar Calderón – Jefa de la DEMUNA y OMAPED / 2013)

Anteriormente, se contrataban profesores para que enseñasen los cursos del programa de capacitación; pero no les podían dar una certificación con valor oficial. Muchas veces ese era un gran impedimento para trabajar en algunos negocios, porque les solicitaban certificaciones con valor oficial. Ése ha sido el cambio en este año 2013.

Actualmente el programa está brindando cursos con valor oficial, ya que ha efectuado alianzas estratégicas con el CETPRO de Magdalena, el cual capacita en estética personal y otorga certificaciones a nombre del Ministerio de Educación, por cada módulo que concluya. El programa les proporciona a las trabajadoras del hogar las herramientas para que tengan una capacitación técnica que le permita desarrollar un proyecto personal diferente a su labor doméstica.

*“Las capacitaciones son todos los domingos desde 8 de la mañana hasta las 12, entonces son horas seguidas que ellas practican, llevan a sus compañeras como modelos, entre ellas están aprendiendo y están bien motivadas porque tiene todo acondicionado, una buena profesora, un horario adecuado para ellas, porque una visión que hay en el área, es que este grupo de señoras que les gusta tanto cosmetología, masajes, puedan en un momento independizarse y darle las facilidades para su propio emprendimiento y darle la oportunidad también a un nuevo grupo que salga, después de ellas, como promoción, por eso yo le digo a ellas las pioneras”.* (María Rosa Villar Calderón – Jefa de la DEMUNA y OMAPED / 2013)

En lo referente a la capacitación en informática, realizamos una alianza con el Instituto Cepea, que a través de 144 horas de formación técnica les va a brindar un diploma de técnico en computación básica. Esto se complementa con el taller que tienen ellas de computación que lo brinda la biblioteca municipal.

*“Hemos hecho un horario especial para ellas los días domingos para darles la posibilidad de que ellas puedan estudiar en el día que ellas tienen libre. Muchas de ellas se han animado y también las hemos concientizado que es importante que terminen computación. Ahora estamos dándole esta capacitación a las que quieren especializarse, al margen tenemos otro ambiente que da la capacitación en computación con un profesor en la modalidad antigua en la biblioteca. Ese sistema estamos dando para aquellas que recién ingresan que tienen un poco de temor a entrar a la academia dándole una alternativa, poco a poco estamos haciendo que también ellas participen de la academia”.* (María Rosa Villar Calderón – Jefa de la DEMUNA y OMAPED / 2013)

Al final del año 2013, habrá un grupo que solamente realice este curso de estética personal en el CETPRO y el otro grupo que están aprendiendo informática; de esta manera se fortalecen laboralmente en computación. En conclusión, el primer grupo tiene un enfoque de emprendimiento y el segundo, más referente a la empleabilidad.

Actualmente la DEMUNA, como área de gerencia está trabajando con el Ministerio de Trabajo en una mesa, lo cual nos permite que tener un acercamiento para que ellos realicen charlas a las trabajadoras del hogar sobre el tema de legislación laboral, autoestima, habilidades personales, sociales y laborales.

*“Otra cosa que me pongo analizar es el tema del plan de vida, en el cual tú tomas las decisiones. Ellas se han acostumbrado a recibir órdenes, entonces también las estoy concientizando en ello: lo que uno vota se respeta, la mayoría es la que decide, también ellas tienen que opinar, porque a veces muchas de ellas dicen: usted decídalo, usted póngalo, pero tú sabes que es importante escuchar a tus beneficiarios, entonces yo no puedo desde mi escritorio decidir cómo voy a hacer, sino es importante escuchar. Eso veo que se necesita para que ellas puedan expresarse (...) básicamente ése es un tema central, para que ella pueda realizarse, tomar adecuadamente sus decisiones, empoderarse en todos sus derechos”.* (María Rosa Villar Calderón – Jefa de la DEMUNA y OMAPED / 2013)

### 7.3.1.2. Comité de trabajadoras del hogar

Existe un comité de trabajadoras del hogar que está constituido por una junta directiva: presidenta, tesorera y secretaria; el cual realiza sus reuniones donde ellas votan. Asimismo este comité administra un dinero que sale del aporte de ellas mismas y les brindamos total libertad en ese asunto.

En algunas fechas determinadas, el alcalde Alisson pide reunirse con las representantes de las trabajadoras del hogar, para ver cómo se está realizando la gestión del programa y las opiniones que esto conlleva, debido a que es importante contar con los aportes desde otra visión distinta al del funcionario público. Este contacto que el alcalde tiene con ellas, es directo, sin intermediarios.

*“Estoy explicándoles a ellas por qué es importante que voten, que tomen decisiones, que ha costado porque es un cambio, todo cambio cuesta, mas si yo quería preguntarles qué querían hacer; entonces el tema de tomar decisiones es un tema que todavía hay que capacitarlas más, manejar más, es eso. Ahora, lo que es esta junta directiva se reúnen y administran sus fondos. Por decir, los cursos que nosotros le brindamos son gratis, pero entre ellas ponen una cuota, esa cuota sirve para festejar un cumpleaños, para tomarse un desayuno”.* (María Rosa Villar Calderón – Jefa de la DEMUNA y OMAPED / 2013)

### 7.3.2. Acerca de las trabajadoras del hogar del Programa de Servicios Municipales de Magdalena del Mar (2013):

### 7.3.2.1. Características de las trabajadoras del hogar

En el año 2013, se pudo realizar entrevistas a 20 trabajadoras del hogar que se encontraban participando de los cursos dominicales, brindados por el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar en Magdalena del Mar.

Según la información obtenida se pudo conocer que la edad de la mayoría de trabajadoras del hogar era de 51 años a más (8); seguida del rango de edad de 31 a 40 años (7). En su minoría, ellas fluctuaban en el rango de 41 a 50 años (2) y de 18 a 30 años (3).

Con respecto al lugar de nacimiento, 15 de las trabajadoras del hogar son del interior del país y están distribuidos de la siguiente manera: Costa Norte (2), Costa Central (1), Costa Sur (1), Sierra Norte (1), Sierra Central (5), Sierra Sur (3) y Selva (2). Cabe mencionar que solo 5 han nacido en Lima.

Según el grado de instrucción, la mayoría de ellas tiene secundaria completa (10), 6 no han culminado la secundaria, 3 estudiaron carrera técnica y una de ellas terminó solo la educación primaria. Este dato coincide con el marco conceptual en el cual se señala que la mayoría de trabajadoras del hogar han realizado la secundaria completa.

La mayor parte de las entrevistadas tiene más de 16 años laborando como trabajadora del hogar (11); 4 tiene de 1 a 5 años; 3 de ellas, de 6 a 10 años y 2, de 11 a 15 años. Ninguna de las entrevistadas tiene menos de 1 año en este oficio. (Colocar Figura 2.3. aquí)

Según el Aspecto Familiar la mayoría de las trabajadoras del hogar son solteras (16), no tienen pareja actual (18), no poseen ayuda familiar (18) y tienen hijos (11). Este dato concuerda con la información del perfil de trabajadora del hogar en el marco conceptual, el cual señala que la mayoría de ellas su estado civil es de soltería. (Colocar Figura 2.4. aquí)

### 7.3.2.2. Comparativo de las características y situación familiar de las trabajadoras del hogar:

Cuando cruzamos información según Edad y Grado de Instrucción podemos darnos cuenta que el rango predominante que ha terminado la secundaria es el que tiene entre 31 a 40 años de edad y de 51 años a más (4). (Colocar Figura 2.5. aquí)

Según Edad y Estado Civil encontramos que la mayoría de las entrevistadas (16) son solteras, entre las cuales 6 tienen entre 31 a 40 años y 5 de ellas tienen entre 51 años a más. Las demás son casadas (2) y viudas (2). (Colocar Figura 2.6. aquí)

En otro cuadro se puede comparar la Edad y la Carga Familiar, de lo cual podemos señalar que el número de mujeres que tienen hijos y las que no lo tienen, es el mismo (10 c/u). Dentro de las mujeres que no tienen hijos, el rango de edades está parejo. Sin embargo, en las mujeres que tienen hijos, 6 de ellas tienen 51 años a más y 4 tienen de 31 a 40 años. (Colocar Figura 2.7. aquí)

En referencia al Estado Civil y la Carga Familiar, podemos destacar que la mayoría son solteras sin hijos (10) y son madres solteras. El resto de entrevistadas son casadas (2) y viudas (2) con hijos. (Colocar Figura 2.8. aquí)

Según el Grado de Instrucción y el Lugar de Nacimiento podemos señalar que de las entrevistadas, en su mayoría han nacido en la sierra del país (10) y han terminado la educación secundaria (8). Solo hay 1 trabajadora del hogar que nació en costa central (sin incluir Lima Metropolitana) y otra, que nació en la sierra norte. (Colocar Figura 2.9. aquí)

### 7.3.2.3. Situación laboral de las trabajadoras del hogar:

En primer lugar, es necesario detallar que gran parte de las trabajadoras del hogar entrevistadas laboran “cama adentro”, ya que luego de sus labores cotidianas en el hogar, duermen en una habitación habilitada para ellas, es decir, viven en la casa donde trabajan.

Cabe destacar que existe un número de trabajadoras del hogar (4) que si bien es cierto se encuentran laborando en la modalidad de “cama adentro”, en sus días libres (a partir del sábado en la tarde o el mismo día domingo) se dirigen a las viviendas donde ellas residen.

Así vemos que, los distritos en donde se concentra la mayor cantidad de entrevistadas que viven y también trabajan es Magdalena (6), seguido por Miraflores (3). Una minoría la representan los distritos de Pueblo Libre (1), San Borja (1), San Isidro (1), San Luis (1) y Surco (1). Según los datos generales sobre la distribución de trabajadoras del hogar en Lima Metropolitana, el distrito de Magdalena del Mar alberga al 2% del total aprox. 1,167

Por otro lado, los distritos en donde residen las trabajadoras del hogar (solo viven) están distribuidos equitativamente entre Lince (1), Magdalena (1), San Juan de Lurigancho (2), San Juan de Miraflores (1) y Villa María del Triunfo (1)

Asimismo, los distritos en donde las entrevistadas solo laboran, de la misma manera están distribuidos, sin mucha diferencia, entre La Molina (1), Lince (2), Magdalena (1), Miraflores (1) y Surco (1). (Colocar Figura 2.10. aquí)

Como ya se mencionó anteriormente, de las 20 trabajadoras del hogar entrevistadas, 18 laboran en la modalidad de “cama adentro” y solo 2, trabajan “cama afuera”. Esta información es validada con lo que señala el

perfil promedio de la trabajadora del hogar, donde el 81.2% trabaja en la modalidad de cama afuera.

Con respecto a la forma del contrato, la mayoría de las entrevistadas (16) señaló que lo tienen pero de manera verbal, es decir, que “quedan de palabra” con el empleador sobre el monto y sus beneficios. Solo 4 de ellas tienen contrato escrito ya que trabajan con agencias de empleo.

10 de las trabajadoras del hogar dijeron que ganaban más del sueldo mínimo (S/. 750 soles); 7 entrevistadas ganan menos y solo 3 ganan el sueldo mínimo.

Referente al seguro social, la situación está más equilibrada, ya que un poco menos de la mitad (9) cuenta con este beneficio y el resto no (11).

Finalmente, si hablamos sobre si tienen o no días de descanso, la totalidad de las entrevistadas mencionaron que si lo tenían y eran los días domingos. (Colocar Figura 2.11. aquí)

#### **7.4. Relación de las trabajadoras del hogar con el Programa de Servicios Municipales de Magdalena del Mar:**

Cabe señalar que este programa funciona desde el año 2008. Comenzó formando parte de un proyecto de CESIP y luego mediante la Ordenanza N°363 del 21 de julio del 2008, se implementó como Programa Municipal de Servicios dirigido hacia las Trabajadoras del Hogar.

##### **7.4.1. Período de asistencia**

En las entrevistas realizadas podemos deducir que estamos hablando de un grupo parejo. 7 de las entrevistas tienen más de 3 años asistiendo al

programa; 5 tienen entre 2 a 3 años; 3, de 1 a 2 años y 5 de las entrevistadas tienen menos de 1 año. (Colocar Figura 2.12. aquí)

Se debe tener en cuenta que una de las líneas de acción de la ONG CESIP es la “revaloración de las trabajadoras del hogar”; es decir, esta organización busca incidir en el reconocimiento del trabajo del hogar y la promoción del mejoramiento de las condiciones laborales.

Para el desarrollo de estas actividades la ONG CESIP crea el “Centro de Capacitación y Formación para Trabajadoras del Hogar – Crece Conmigo”, experiencia que se toma modelo para implementar un programa más sostenibles en el tiempo, buscando alianzas con los gobiernos locales, en el caso particular de la Municipalidad de Magdalena del Mar.

*“Asisto desde el 2008. Tuvimos acercamiento con los profesores. A Mercedes (Alarcón) de Cesip la conocemos cuando las chicas de Crece conmigo (Cesip) se trasladaron por acá, nos invitaron a compartir y ellas venían a contarnos su experiencia y nosotros también íbamos para allá por un convenio (...) Me gustó el buen trato que había acá y nos tratábamos muy bien entre compañeras, había un espacio para conversar, dialogar, intercambiar amistad. Más que nada era por los programas que se presentaban, eran útiles en ese tiempo, para desenvolverse dentro de casa (...) Le sugerí a la señorita Paola (Pacheco) algo sobre cosmetología y habían un montón de chicas que querían, pero no lo hacían (...) entonces empezó a solicitarlo y salió esto de Montalvo que nos dio esa gran ayuda, y ahí fue mi sueño que se me cumplió y sigo viviendo ese sueño y lo estoy realizando (...) de ahí empecé a ganar mis soles todos los días, en casa, hacía cortes de cabello en casa, hago planchados, hago laceados”.* **Justa Valencia Cueva, 65 años, natural de Tarma (Junín), trabajadora del hogar, vive en Lince (Lima)**

#### 7.4.2. Contacto inicial

Referente a la forma de contacto inicial que las participantes tuvieron con el servicio, la mitad de ellas (10) lo hizo por “amistades que ya estaban asistiendo al programa”.

Cabe señalar que, anteriormente se hizo mención a que la mayoría de las trabajadoras del hogar, especialmente las que han sufrido de violencia “confían principalmente en amigo o en personas con las que no guardan relación”. Por ello, las amistades de las trabajadoras del hogar se convierten

en sus redes sociales que poco a poco se ven fortalecidas mediante este programa municipal.

Otra manera por la cual se enteraron del programa fue a través de “un anuncio por el periódico” (3). Asimismo, 2 ellas tuvieron conocimiento del programa cuando “asistieron a la DEMUNA”, para hacer alguna denuncia.

Algunas de las trabajadoras del hogar (2), pertenecían al programa de capacitación del proyecto de la ONG CESIP denominado Crece Conmigo, ubicado en el distrito de Jesús María. Mientras ellas llevaban cursos en este lugar, paralelamente CESIP brindaba asesoría técnica a la Municipalidad de Magdalena para que implementara otro similar. Por este medio, es que las participantes se enteran de este programa. (Colocar Figura 2.13. aquí)

Por otro lado, hubo otras maneras por las cuales las participantes se enteraron de la existencia del programa de servicios municipales: vía internet (1), por volantes (1) que sirvieron de difusión y promoción; o asistiendo al Coliseo Chamocho (1) donde funciona la oficina de la DEMUNA.

Cabe destacar que 1 de ellas se enteró de boca del propio alcalde de Magdalena del Mar, quien se dirigió a la ONG “Casa de Panchita” para convocar a las trabajadoras del hogar a que asistan al programa implementado en su distrito.

*“El contacto fue por una amiga. Ella venía estudiando hace 3 años en la municipalidad. Un año atrás me invitó. Yo estaba buscando una academia para poder estudiar; pero no me alcanzaba el dinero para pagar una academia. Mi amiga me dijo que en la municipalidad nos daban la oportunidad de poder estudiar y yo quería estudiar cosmetología. Ella me orientó para que viniera acá”.* **Liz Silva Luna, 33 años, natural de Huánuco, trabajadora del hogar, vive en Villa María del Triunfo (Lima)**

#### 7.4.3. Motivos por los cuales continuaron

Luego de una asistencia frecuente de las trabajadoras del hogar a estos servicios municipales, se pudo hallar los principales motivos por los cuales continuaron en el programa y por los que se sintieron más atraídas.

No solo hubo una respuesta, sino muchas por parte de las participantes. Por ello, luego de agruparlas, se obtuvo la siguiente información: 14 de las respuestas, en este caso fue la mayoría, decían que eran los mismos cursos los que resultaban atractivos.

Es importante destacar que la mayoría de trabajadoras del hogar utilizan su tiempo libre en el estudio durante el descanso semanal. Se evidencia que ellas efectivamente priorizan el estudio frente a la satisfacción de otras necesidades personales. (Colocar Figura 2.14. aquí)

Algunas respuestas señalaban que otro de los motivos fue el contacto con las amistades que hicieron durante sus capacitaciones. Asimismo, otras, señalaron que resultaba interesante la entrega de certificados emitidos por la municipalidad al terminar los cursos.

También algunas trabajadoras del hogar optaron por quedarse en el programa porque deseaban seguir aprendiendo para poder superarse. Otro motivo recurrente fue la enseñanza gratuita que resulta una buena opción debido a que la mayoría no cuenta con presupuesto para estudiar.

*“Teníamos la oportunidad de estudiar día domingo, que es un día que no es mi día de trabajo y que no me interrumpe en mi horario de trabajo, y que por lo menos no te exigían que tenías que venir, habían si unas exigencias que tenías que ser puntual, eso también era de parte de uno mismo, era poner empeño y poner interés tenía que hacerlo, entonces me pareció bien, me pareció interesante de que haya una oportunidad así, de que uno pueda ser alguien”.* **María Karina Chero Risco, 23 años, natural de Piura, trabajadora del hogar, vive en Magdalena del Mar (Lima)**

#### 7.4.4. Cursos impartidos

Si hablamos de los cursos impartidos en este programa, es el curso de cosmetología el que tiene más aceptación por parte de ellas (7). Otro curso que también gusta es el de Podología (5) y el de computación (4).

Los demás cursos como Masoterapia (2), Cocina (1) y Primeros Auxilios (1) tuvieron menos aceptación, por lo mismo que ya no los están impartiendo, ya que la capacitación del programa ha cambiado de enfoque.

*“Terminé el total de capacitaciones de cosmetología; terminé maquillaje, ahora estoy en computación y cocina. Me motivó que hay diversas cosas que uno puede aprender, la manera de maquillar, lo que vemos en corte, practiqué con mis hermanas, me motivó eso y sigo. Continué estudiando porque quería aprender más”.* **Rosalía Díaz Díaz, 23 años, natural de Cajamarca, trabajadora del hogar, vive en Magdalena del Mar.**

Esto refleja que más allá de seguir con especializándose en el aspecto culinario, optan por otros cursos, más acordes con el deseo de realizar un emprendimiento, paralelamente a su trabajo en el hogar; lo cual veremos con posterioridad en las demás respuestas dadas por ellas. (Colocar Figura 2.15. aquí)

#### 7.4.5. Participación en comité

Con respecto a la participación de las trabajadoras del hogar en la conformación de organizaciones representativas, se obtuvo la siguiente información: 3 de las entrevistadas señalaron que pertenecían a la directiva del Comité, el cual consta de 1 presidenta, 1 secretaria y 1 tesorera.

El resto de personas (18) respondieron que aportaban con ideas y colaboran en las decisiones del Comité, el cual vela por el bienestar en las capacitaciones de las trabajadoras del hogar que son impartidas cada domingo.

Se evidencia la capacidad de organización que posee el grupo formado y la confianza que tienen hacia sus compañeras ya que existe un comité permanente que organiza y se hacen responsables de ciertas actividades a favor del bienestar general. (Colocar Figura 2.16. aquí)

*“A mí me nombraron de secretaria, tengo como 2 años con ese cargo, con mis amigas, haciendo que el programa crezca, tenga más beneficios para que podamos comprar una que otra cosa con lo que colaboramos nosotras mismas. Tenemos un fondo con el cual hemos comprado la radio, manteles para la cocina, varias cosas que necesitábamos. El comité hasta ahorita no se ha cambiado porque ha ido creciendo y ha ido viendo de que las cosas son claras. No hay nada que ocultar ni de nada. Se ha ido fortaleciendo. Anualmente*

*rendimos cuenta*”. **Sonia Mendoza Rojas, 31 años, natural de Cerro de Pasco, trabajadora del hogar, vive en La Molina.**

#### 7.4.6. Opinión acerca del programa

En referencia a la opinión de las participantes con respecto al programa podemos decir que 8 de las entrevistadas tienen una buena opinión del programa. No especificaron el porqué de su respuesta.

También se han dado cuenta que han aprendido mucho asistiendo al programa (6) y les ha servido para superarse y mejorar su calidad de vida (4); ya que los cursos han contribuido al que aprendan otras labores y tengan una entrada extra cuando las aplican.

Otra respuesta tuvo que ver con las amistades que conservan, ya que pasan momentos alegres todos los domingos (1), lo cual las disipa de las largas jornadas de trabajo que tienen a diario.

Por otro lado, hubo opiniones negativas que señalaban que no se debería recortar el presupuesto del programa (1), teniendo en cuenta que si se disminuye, no podrían tener dinero suficiente para los cursos que se dictan.

Con respecto a la certificación de los cursos, señalaron que no se deberían entregar solo a nombre de la Municipalidad (1), sino también a nombre de la nación (1). (Colocar Figura 2.17. aquí)

*“Muy bien ha estado el programa. Me interesé porque las otras municipalidades no hacen esa actividad porque yo me he informado por otras municipalidades y no hay como acá, en ocasiones ha venido el Dr. Alisson acá con su esposa o con las coordinadoras nos trató muy bien y nos dice que debemos aprovechar y a veces cuando nos ofrece algo, mayormente las trabajadoras de cocina han reclamado, en esa oportunidad el Dr. nos dijo que iba a dar para la cocina, pero en esta oportunidad no hemos llevado cocina”.* **Antonia Carmen Saman Islave, 55 años, natural de Lima, trabajadora del hogar, vive en San Juan de Miraflores.**

#### 7.4.7. Satisfacción hacia el programa

En el resultado de las entrevistas hemos podido verificar el grado de satisfacción de las participantes en relación con el programa municipal. La mayoría de ellas (16) señaló que se siente bastante satisfecha, 3 dijeron que se sienten satisfechas y solo 1 se siente poco satisfecha.

Las trabajadoras del hogar han encontrado en este un programa un espacio de diálogo, capacitación y apoyo social. Es por ello que asisten cada domingo teniendo en cuenta de que es su día de descanso. Sus redes sociales se ven fortalecidas con la existencia de este programa que encierra todo lo que ellas quieren y desean. (Colocar Figura 2.18. aquí)

*“Muy bien, excelente. Ese día nos relajamos, conocemos personas, saliendo del trabajo nos reímos, te distraes aparte y aprendes algo nuevo, entonces me siento satisfecha porque he aprendido muchas cosas que en realidad, yo ya cuando voy a la casa, a mis hijos les enseño, les hago y me dicen que bueno que estés aprendiendo, porque ya no tengo que atender a niños solo mi hijo. Los domingos no están ellos en la casa entonces me vengo aquí, en la tarde me voy donde mi familia, mis hermanas, mis cuñados, que los tengo acá y en Huancayo”. Silvia Irma Camarena Espíritu, 56 años, natural de Junín, trabajadora del hogar, vive en Miraflores.*

## **7.5. Logros obtenidos en el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de Magdalena del Mar (2008- 2013):**

### **7.5.1. A nivel de autoridades:**

- La relación de respeto y el trato democrático que desde un primer momento existió entre los funcionarios de la DEMUNA hacia las trabajadoras del hogar, y del propio alcalde del distrito permitieron que asistieran de manera regular y se comprometieran con las actividades del programa.
- El cumplimiento de acuerdos de las autoridades involucradas en este proceso de articulación y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para el fortalecimiento de las capacitaciones hizo posible establecer lazos de confianza y credibilidad en la gestión municipal por parte de las beneficiarias del programa.

### 7.5.2. A nivel de las familias empleadoras:

- Las propias familias empleadoras que viven en el distrito reconocen y destacan las acciones que se vienen dando de parte del gobierno local a favor de sus trabajadoras, fomentado la capacitación constante en temas relacionados al cuidado y mantenimiento del hogar

### 7.5.3. A nivel de trabajadoras del hogar:

- Los beneficios de este programa no solo alcanzan a las trabajadoras del hogar del distrito de Magdalena del Mar. También se ha llegado a incluir mujeres de otros distritos que de manera frecuente asisten a las capacitaciones, convirtiéndose este lugar en un punto de encuentro dominical.
- Debido a la capacidad de organización interna de las trabajadoras del hogar, han conformado un comité encargado de administrar un fondo propio que ha sido generado mediante sus aportes monetarios. Dichos aportes han sido obtenidos a través de la venta de productos hechos por ellas mismas, gracias a los cursos ofrecidos. Cabe señalar que este fondo propio ha sido utilizado en la adquisición de algunos insumos e implementos necesarios en sus capacitaciones.
- Luego de varios años del funcionamiento del programa de capacitación, se ha logrado que éste cuente con una certificación de valor oficial a nombre de la nación mediante convenio con un Centro de Educación Técnico-Productiva (CETPRO). A partir de ello, las promociones que cursen estas capacitaciones se convertirán en un valioso referente de éxito que servirá de motivación e inspiración a otras trabajadoras del hogar.

#### 7.5.4. A nivel de la institucionalidad del programa:

- La Municipalidad de Magdalena del Mar es pionera en haber implementado un programa de servicios para trabajadoras del hogar, mediante una ordenanza municipal. Esta normatividad le otorga la institucionalidad a esta política social local brindándole continuidad en el tiempo. Es importante destacar que la legitimidad al programa no sólo es dada por la ordenanza municipal, sino porque está construida en base a acuerdos y consensos de los actores participantes.
- Siendo un programa social instalado cuenta con el presupuesto necesario y con un lugar estable para la realización de sus actividades. Por ello, para el desarrollo de las capacitaciones se dispuso la utilización de todo el 3er piso del local que ocupa la Biblioteca Municipal.
- Este programa del gobierno local ha logrado captar a un sector de la población que se encontraba abandonado y no reconocido. Por esta razón, la municipalidad está siendo reconocido como un gobierno comprometido con la población más vulnerable, enfocado a una política de respecto a igualdad de oportunidades y de inclusión social.

#### **7.6. Beneficios obtenidos por las trabajadoras del hogar luego de asistir al Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de Magdalena del Mar (2008- 2013):**

Un punto importante en esta investigación, es aquel que se relaciona con los logros que han tenido las trabajadoras del hogar durante su permanencia en el programa. Dichos logros los dividiremos en tres aspectos: personales, laborales y sociales.

##### 7.6.1. Logros personales:

Con respecto a los logros personales y familiares podemos destacar que la mayoría de las participantes se siente segura de sí misma luego de asistir a sus capacitaciones. Asimismo han aprendido a valorarse más y a expresarse ante los demás exigiendo el cumplimiento de sus derechos. Por otro parte, señalaron que se sienten más responsables en cuanto a su trabajo en el hogar.

Un aspecto importante a tratar es la capacidad para relacionarse y fortalecer lazos de amistad que ha generado en este programa. De la misma manera, no solo fortalecen la amistad, sino la comunicación con sus familias, ya que una de ellas señaló que lo hace gracias al aprendizaje de internet podía hacerlo con sus familiares en el extranjero.

Una de las respuestas se relaciona con la importancia que supone tener un día libre en la semana y que frecuentemente es el domingo. El acudir a este programa en este día es particular le permite, en sus propias palabras, “ya no estar metidas en casa y se quedarse trabajando”, sino que puedan aprender en sus días libres.

Cabe indicar que, las trabajadoras del hogar laboran jornadas enteras diariamente y el único día libre del que disponen es el domingo. Muchas trabajan como adentro y por ende en sus días libres no tienen dónde ir y a veces optan por quedarse en las casas en las que laboran.

Por otro lado, algunas trabajadoras del hogar relacionaron directamente los logros personales con los laborales, lo que demuestra el predominio del poder adquisitivo como la vía inmediata para la mejora de su calidad de vida. (Colocar Figura 2.19. aquí)

“Nos enseñaron a conversar, a dialogar, a expresarme porque yo era bien tímida. Antes en la casa donde trabajaba, a mí me decían: “has esto” y yo no podía decir que no, decía:”ya señora”, pero ahora reclamo, digo por qué. A veces ella me dice: “puedes venir los domingos”, por dentro decía no, pero por fuera le decía si a la señora. Pero ahora es distinto, la Dra. Paola (Jefa de la Demuna) decía que teníamos que reclamar nuestros

derechos”. **Cristina Leonarda Simón Espinoza, 55 años, natural de Lima, trabajadora del hogar, vive en Magdalena del Mar.**

#### 7.6.2. Logros laborales:

Referente a los logros en el aspecto laboral obtuvimos más de una respuesta por parte de las trabajadoras del hogar. La mayoría de ellas señalaban que el conocimiento de sus derechos laborales era importante porque constituye una herramienta para poder exigir mejores condiciones de trabajo. Otras participantes señalaron que no sólo los conocían sino que los hacían prevalecer frente a sus empleadores. Una de ellas refirió que pudo conseguir que su empleador le pagara su seguro social.

Asimismo, otro grupo de participantes informaron que habían aprendido mucho de los cursos impartidos por el programa, lo cual resulta ser un logro para ellas ya que a menudo no tienen la oportunidad de capacitarse por no contar con los medios económicos suficientes. También manifestaron que ahora realizan un mejor trabajo en la casa donde laboran.

Por otro lado, señalaron que el haber aprendido cursos del programa les permite trabajar en otro rubro; ya que al haberlos puesto en práctica, obtuvieron ingresos extras, muy aparte del que reciben por su trabajo en el hogar. Continuando con las bondades de los cursos, ellas también valoran mucho la entrega de certificados a nombre de la Municipalidad por los cursos impartidos. (Colocar Figura 2.20. aquí)

*“Me ha servido mucho porque cuando he llegado a un nuevo trabajo, he podido ayudar a los niños, he podido sentirme más segura de mí misma, antes era insegura, dudaba casi de todo, ahora me siento mucho más segura de poder hacer las cosas, de todo. A mí me ha servido mucho (...) Antes no sabía mis derechos laborales, realmente no sabía, hoy en día como ciudadana yo sí puedo, me encuentro con muchas amigas cuando voy a la iglesia y les converso de los derechos que yo tengo derechos como deberes, eso me ha ayudado porque aquí nos han capacitado para eso”.* **Victoria Uscamayta Kanaza, 55 años, natural de Puno, trabajadora del hogar, vive en San Borja.**

### 7.6.3. Logros sociales:

En el aspecto social, la mayoría de las participantes no opinaron acerca de este punto. Se podría decir que su interés primordial está centrado el aspecto laboral. Por otro lado, otro grupo de participantes refirió que las redes sociales que empezaron a manejar en los cursos impartidos han contribuido a su acercamiento con familiares y amigos lejanos.

Con respecto a la organización representativa de las trabajadoras del hogar, comentaron que era un logro haber ayudado a conformar esta organización y pertenecer a ella. Una de ellas dice sentirse orgullosa de haber sido elegida delegada de uno de los cursos. (Colocar Figura 2.21. aquí)

*“He aprendido a crear correo, entrar al skype y también he aprendido a crear un facebook. Entonces estoy feliz porque ya puedo comunicarme con mi hija. Solo estoy estudiando este curso. Me hubiera gustado estudiar cosmetología; pero los dos eran a la misma hora y no se puede. Tenía que escoger por uno y elegí computación. Estoy estudiando en el Instituto Cepea. Empezó en agosto y es hasta diciembre, cuando acabe el curso me entregarán un certificado a nombre de la nación, el alcalde nos dijo eso. Me interesa escribir mis vivencias”.* **Julia Rodríguez Centeno, 56 años, natural de Cerro de Pasco, trabajadora del hogar, vive en San Luis.**

### 7.6.4. Expectativas personales:

Cabe señalar que la mayoría de las respuestas no se orientaron a sus expectativas personales, si no a las laborales, lo que demuestra que para este grupo de trabajadoras del hogar, sus esperanzas están puestas en ganar más dinero para mejorar su vida en todo sentido. Ése es su punto de partida.

Con referencia al aspecto personal de la minoría de entrevistadas algunas trabajadoras del hogar señalaron el deseo de que sus hijos tengan una mejor calidad de vida, siendo una de las mayores motivaciones para capacitarse en el programa y terminar los cursos.

Podemos observar que otra de las motivaciones es el apoyo que ellas ofrecen a familiares como a los hermanos que están estudiando. A falta de

hijos, los hermanos o hermanas se convierten en una estimulación para continuar esforzándose. Por otro lado, una participante nos comentó que le entusiasmó mucho la idea de aprender otro idioma porque así podría viajar para reencontrarse con una hija residente en el extranjero y quedarse a vivir con ella. (Colocar Figura 2.22. aquí)

*“Tengo el deseo de mejorar, quiero trabajar en algo propio, tener un poco más de dinero, yo apoyo a mi hermano, yo no tengo mamá, a mi mamá la perdí hace 4 años, yo tengo un hermano que tiene un problema y siempre lo tengo que apoyar y a mi papá que está en Iquitos”.* **Rosa Mercedes López Cumapa, 39 años, natural de Iquitos, trabajadora del hogar, vive en Magdalena.**

#### 7.6.5. Expectativas laborales:

En cuanto a las expectativas laborales, un gran número de entrevistadas señalaron el deseo de tener un emprendimiento; es decir, contar con su propio negocio. Si bien ellas poseen un trabajo en estos momentos, no rechazan la posibilidad de tener algo propio en un futuro cercano.

Asimismo, está presente en ellas el deseo de aumentar su salario, debido a que cuentan con mayores habilidades que pueden explotar en sus respectivos empleos. Por otro lado, algunas participantes quisieran dejar de ser trabajadoras del hogar porque encuentran que pueden ganar más realizando otra labor o porque consideran que pueden tener otro trabajo menos sacrificado. (Colocar Figura 2.23. aquí)

*“Me gustaría poner un salón de belleza, quiero jalar a mis sobrinas, a mis hermanas, porque mis sobrinas algunas han estudiado en otro sitio y saben. Quiero formar una pequeña empresita, comenzar con toda mi familia, ese es mi pensamiento”.* **Edilberta Huaquira Suta, 44 años, natural de Puno, trabajadora del hogar, vive en San Isidro.**

#### 7.6.6. Expectativas sociales:

Referentes a las expectativas sociales, la mayoría de las participantes no opinó sobre este aspecto. Sin embargo, en las respuestas de la minoría, se pudo identificar que algunas deseaban que la Municipalidad de Magdalena continúe apoyando al programa para trabajadoras del hogar; y otras, refirieron que el gobierno central podría apoyar en el tema de capacitación a las personas con escasos recursos económicos.

Asimismo, señalaron la importancia de brindar ayuda hacia otras trabajadoras del hogar convocándolas para que asistan al programa de capacitación. También indicaron que resultaría algo positivo la continuación de la certificación de los cursos a nombre del Ministerio de Educación.

Finalmente, algunas participantes indicaron que deseaban el respeto a los derechos laborales de todos los trabajadores, en especial de las trabajadoras del hogar. Cabe destacar también existe un Convenio OIT que aún no se ha ratificado en el cual se señala la importancia de la igualdad de derechos entre los trabajadores y las trabajadoras del hogar. (Colocar Figura 2.24. aquí)

“(Quiero) que el gobierno apoye a la gente que más lo necesita, a la gente que está en las fronteras, lugares donde no llega el apoyo, que apoye más a la gente humilde, eso me gustaría”. **Rosa Alvina Ramírez, 34 años, natural de Amazonas, trabajadora del hogar, vive en Miraflores.**

## **8. CONCLUSIONES, LECCIONES APRENDIDAS, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS**

Luego de realizar el análisis e interpretación de los resultados del diseño del programa de servicios municipales, la selección de las municipalidades, el cabildeo con funcionarios municipales, la experiencia del Centro de Capacitación Crece Conmigo, el establecimiento de la alianza con la Municipalidad de Magdalena del Mar, el trabajo personalizado con la DEMUNA; y finalmente, la sensibilización en espacios públicos y talleres pilotos para trabajadoras del hogar, podemos determinar algunas conclusiones.

### **8.1. Conclusiones**

- 8.1.1. En un primer momento la propuesta de CESIP fue la profesionalización del trabajo doméstico en el enfoque metodológico del programa. Transcurrida la implementación se trabajó con un enfoque de emprendimiento y de empleabilidad, que sólo estaba orientado para el trabajo doméstico, sino para que las trabajadoras pudieran descubrir nuevas oportunidades de empleo a favor de su desarrollo personal. Cabe mencionar que este cambio se ha dado paulatinamente y en base a las preferencias de las mismas trabajadoras del hogar.

- 8.1.2. Con respecto al programa en sí, cabe señalar que la Municipalidad de Magdalena del Mar es el único gobierno local que ha implementado un programa de servicios con un espacio designado -3er piso de la Biblioteca Municipal- y con una ordenanza municipal que estableciendo una política social a favor de esta población vulnerable.
- 8.1.3. Este programa no solo ha beneficiado a varias trabajadoras del hogar del distrito de Magdalena, sino también de otros distritos porque la convocatoria fue abierta. Asimismo, se ha convertido en un espacio de interrelación con otras trabajadoras del hogar, teniendo en cuenta que muchas no tienen donde estar los días domingos (día de descanso). Desde el inicio del programa, existió una relación afectiva y emocional entre los funcionarios de la DEMUNA hacia las trabajadoras del hogar, y del propio alcalde del distrito, lo cual ha sido motivo importante para que ellas se sientan reconocidas y respetadas por la municipalidad, lo cual las motivó a que se sientan comprometidas con el programa, que se sientan parte de él y que lo hagan suyo.
- 8.1.4. Desde un comienzo se ha trabajado articuladamente, es decir, a través de alianzas estratégicas con instituciones públicas (ministerios), empresas privadas y instituciones educativas. Actualmente, gracias a este proceso de articulación de la Municipalidad de Magdalena ha conseguido una certificación con valor oficial para las trabajadoras del hogar que asistan a las capacitaciones del CETPRO de Magdalena y del Instituto Cepea. Esto se ha convertido en una manera tangible y real de concretar beneficios hacia esta población de mujeres, ya que los diplomas otorgados saldrán a nombre de la nación (Ministerio de Educación), teniendo en cuenta que muchas de ellas solo han completado su educación secundaria.

- 8.1.5. Cabe señalar que las trabajadoras del hogar se organizaron internamente, creando un fondo económico propio generado gracias a lo aprendido, porque producían y vendían productos. Asimismo negociaron y adquirieron algunos insumos e implementos para realizar sus cursos, siempre con autorización directa del alcalde, ya que la relación que existía entre y la junta directiva de las trabajadoras del hogar era directa y sin intermediarios. Estas acciones son características de la cogestión, herramienta importante para el logro de los resultados y la sostenibilidad del programa (En la campañas que realizaba la Municipalidad para los vecinos, podían vender comida, realizar servicios de podología, manicure, pedicure, cortes de cabello, entre otros; todo lo que ellas aprendían en sus clases).
- 8.1.6. Con respecto al perfil de la trabajadoras del hogar que asiste al programa es el de una madre soltera de más de 31 años, que no tiene pareja, no posee ninguna ayuda familiar (no depende de nadie), no ha nacido en Lima y posee secundaria completa. Asimismo, tiene más de 16 años laborando como trabajadora del hogar y llevan asistiendo al programa 3 años.
- 8.1.7. El nivel de satisfacción de las trabajadoras del hogar con respecto a los servicios del programa, es favorable. Sienten que han aprendido mucho con las capacitaciones y que gracias a ellas pueden tener un mayor ingreso económico, mejorando de esta manera su calidad de vida. Luego de haber asistido a las capacitaciones, las trabajadoras del hogar aseguran que uno de los logros más concretos es el aumento de su autoestima. La mayoría de participantes, se sienten seguras de sí mismas, se valoran y han aprendido a expresarse ante los demás, como consecuencia de un alto conocimiento sobre sus derechos laborales y la exigencia del cumplimiento de los mismos.

## 8.2. Lecciones aprendidas

### 8.2.1. Acercamiento con el gobierno local:

El proceso de articulación comenzó con el cabildeo, estrategia que fue utilizada con autoridades y funcionarios de la Municipalidad de Magdalena del Mar para convencerlos de incorporar la atención a trabajadoras del hogar y familias empleadoras como parte de los servicios municipales. En este proceso se realizaron reuniones de trabajo directamente con la gerencia de Desarrollo Social y Económico, que definió a la Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deporte y DEMUNA se encargara de la ejecución del programa. En esta instancia se designó la responsabilidad de la implementación de los servicios a la Jefa de la DEMUNA.

En este caso se realizó una capacitación personalizada a la Jefa de la DEMUNA de parte de CESIP entregándole el material elaborado para la capacitación de los funcionarios y reuniéndose con ella de manera frecuente para explicarle la estructura del programa, los contenidos, los objetivos y los enfoques abordados para la capacitación a trabajadoras del hogar.

### 8.2.2. Compromiso de autoridades locales

Una de las fortalezas que tuvo la implementación del programa en sus inicios fue el compromiso adquirido con el equipo de trabajo de la jefa de la DEMUNA, la cual se convirtió en pieza clave en este proceso de articulación porque coordinada con otras instituciones para las capacitaciones, lo cual fue fundamental para el funcionamiento de los servicios.

El programa fue tomando forma gracias a la decisión política del propio alcalde del distrito, quien otorgó la responsabilidad a la jefa de la DEMUNA, y ella directamente, junto con la Gerencia de Cultura, Educación y Deporte y con la COMUDENA, le dieron el impulso que necesitaba el programa de trabajadoras del hogar.

### 8.2.3. Propuesta de capacitación

El programa se implementó con el programa de capacitación propuesto por CESIP el cual esperaba lograr una profesionalización del trabajo doméstico para que las trabajadoras del hogar pudieran prestar servicios de calidad y poderse dedicar a ello a tiempo completo.

En un primer momento, el programa de servicios para trabajadoras del hogar se implementó con una propuesta educativa integral innovadora dirigida al fortalecimiento personal - social y laboral de las trabajadoras del hogar desde la capacitación técnica para el mejoramiento de su desempeño laboral con la participación de las propias mujeres trabajadoras del hogar en la gestión administrativa y pedagógica del mismo. Sin embargo, esta propuesta no podría ser sostenible solo con las mismas trabajadoras, por ello, se buscó trabajar con municipalidades para que sean el soporte de este programa.

En una segunda etapa, se impulsó el tema de emprendimiento a fin de fortalecer las habilidades sociales y laborales de las trabajadoras del hogar a través de capacitaciones orientadas al aprendizaje de otras actividades productivas para que puedan tener un emprendimiento o negocio propio, y así en un futuro puedan cambiar a otra actividad que sea más rentable.

Anteriormente, no había certificación con valor oficial y ese era un gran impedimento para trabajar en algunos negocios, porque les solicitaban esas certificaciones. Pero luego el programa empezó a brindar cursos a nombre de la nación a través de alianzas estratégicas con Centros de Educación Tecnico-Productiva – CETPRO, proporcionando a las trabajadoras del hogar una capacitación técnica que le permita desarrollar un proyecto personal diferente a su labor doméstica.

#### 8.2.4. Estrategia para convocar a trabajadoras del hogar

Se comenzó a convocar a las trabajadoras del hogar a través de difusión de información en espacios públicos auspiciada por el propio distrito. Como ello empezó a tener aceptación, se realizaron talleres libres, todavía sin el bosquejo

de programa. Cabe mencionar que el trabajo que la DEMUNA hizo con CESIP y con el COMUDENA es un ejemplo que demuestra que la municipalidad ha sabido hacer alianzas con otras instituciones.

Adicionalmente, se informaba a la comuna que los especialistas de la DEMUNA brindarían asesoría legal a las trabajadoras del hogar que tuvieran algún tipo de problemas familiares.

#### 8.2.5. Formación de organización

Se conformó un comité de trabajadoras del hogar constituido por una junta directiva: presidenta, tesorera y secretaria; el cual realizaba sus reuniones periódicamente donde ellas votaban. Asimismo dicho comité se convirtió en administrador de un monto de dinero del aporte de ellas mismas, el cual lo pueden emplear con total libertad.

En algunas fechas determinadas, el alcalde solicita una reunión con las representantes de las trabajadoras del hogar, para ver cómo se está realizando la gestión del programa y las opiniones que esto conlleva, debido a que resulta de suma importancia contar con los aportes desde otra visión distinta al del funcionario público. Este contacto que el alcalde tiene con ellas, es directo, sin intermediarios.

### 8.3. Recomendaciones y propuestas

#### 8.3.1. Articulación con el gobierno local

En este proyecto, el cabildeo resultó ser una estrategia exitosa porque fue utilizada para convencer a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad de Magdalena del Mar en la incorporación de los servicios de atención a trabajadoras del hogar y familias empleadoras. Por lo mismo, debería tomarse como primer paso para el proceso de la articulación que necesitamos para la implementación de los servicios.

Las reuniones de trabajo realizadas directamente con las gerencias respectivas y con las personas encargadas de ellas resultan ser de mucha utilidad. Asimismo, una vez designada a la persona u oficina responsable de la implementación, se debería una capacitación personalizada entregándole el material elaborado para explicarle la estructura del programa, los contenidos, los objetivos y los enfoques abordados para la capacitación a trabajadoras del hogar.

Asimismo, se debe promover un clima de compromiso de las autoridades con el programa a implementar, lo cual se convertirá en pieza clave durante el proceso de articulación, ya que se debe coordinar con otras instituciones creando alianzas estratégicas para las capacitaciones y las asesorías correspondientes, elementos fundamentales para el funcionamiento de los servicios.

Pero sobretodo, debe de existir la voluntad y la decisión política del propio alcalde del distrito. Él debe estar convencido de que este programa de servicios para trabajadoras del hogar contribuirá al desarrollo de este sector de la población y por ende beneficiará a las familias empleadoras del distrito.

### 8.3.2. Modelo de capacitación

El programa debería basarse en 3 ejes principales

- La profesionalización del trabajo doméstico con una propuesta educativa dirigida al fortalecimiento personal - social y laboral de las trabajadoras del hogar desde la capacitación técnica para el mejoramiento de su desempeño laboral prestando servicios de calidad, a fin de poder dedicarse gran parte de su tiempo a ello.
- El emprendimiento para iniciar un negocio propio, a través de capacitaciones orientadas al aprendizaje de otras actividades productivas para que en un futuro puedan realizar otras labores más rentables.

- Participación en la gestión administrativa y pedagógica del programa, a fin de que exista una sostenibilidad del programa. Por ello, se debería promover la conformación de un grupo impulsor o un comité un comité de trabajadoras del hogar constituido por una junta directiva: presidenta, tesorera y secretaria. Esta organización debería reunirse periódicamente para que puedan decidir sobre su futuro, tomar decisiones en base a las propuestas de cada miembro.

Pero principalmente, se deben brindar capacitaciones certificadas con valor oficial, a través de alianzas estratégicas con Centros de Educación Técnico-Productiva – CETPRO o Institutos Superiores Tecnológicos – IST, que permitan que la trabajadora del hogar desarrolle un proyecto personal diferente a su labor de empleada doméstica.



## 9. BIBLIOGRAFÍA

- CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES– CESIP (2009)  
“En la ruta por la equidad y la ciudadanía: Una experiencia de instalación y funcionamiento de servicios municipales para trabajadoras del hogar y familias empleadoras”, Lima.
- BASTIDAS ALIAGA, María  
2012 *Las mujeres y la precariedad del trabajo en la economía informal*  
Asociación de Desarrollo Comunal – ADC, Lima.
2005. *Convenios de la OIT en materia de igualdad y Normas nacionales sobre derechos laborales de las mujeres*, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
2008. *La trabajadora informal en el Perú: Situación y Perspectivas*, Asociación de Desarrollo Comunal- ADC. Lima.
- FUERTES MEDINA, Patricia  
2013 *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, Lima.
- CASTAÑEDA, Marisol; ALFARO, Rosa María  
2003 *¿Concertación o vigilancia? Relaciones entre estado y sociedad civil*, Asociación de Comunicadores Sociales Calandria, Lima.
- BOBADILLA DÍAZ, Percy  
2005 *La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica*. Debates en Sociología, N° 29, PUCP, Lima.
- MORGAN, María de la Luz  
1995. *La sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción*, Escuela para el Desarrollo, Lima.

- GARMENDIA PELÁEZ, Roxana  
2012. *Avances en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar en el Perú*, Asociación Grupo de Trabajo Redes, Lima.
- PORTUGAL, Ana María; TORRES, Carmen  
1996. *Por todos los medios*, Ediciones de las Mujeres, Santiago de Chile.
- BANCO MUNDIAL  
2001. *Hacia la integración de sexos en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y participación*.
- IZQUIERDO, María Jesús.  
*Sistema sexo-género*, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- BRITOS, Adela; REYES DE NORTE, Azucena  
2002 *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas a nivel de desarrollo local*, Millcayac, Anuario de Ciencias Políticas y Sociales, Mendoza.
- RICO, N y KEMPF, I  
1998 *Proyecto de Institucionalización de la perspectiva de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*, CEPAL, Santiago de Chile.
- CARRASQUER, Pilar, TORNS Teresa, TEJERO Elizabeth, ROMERO Alfonso  
1998. *Trabajo Reproductivo*, Papers, Barcelona.
- DE DIOS HERRERA, Mariana:  
*El Trabajo de las empleadas domésticas. Entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público)*

### **Páginas web:**

- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.cesip.org.pe> >
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.congreso.gob.pe> >
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.acuerdonacional.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.bnp.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.peru.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.mimp.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.mintra.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.sunat.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.popularesydiversas.org>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://sintrahogarp.blogspot.com>>
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.munimagdalena.gob.pe> >
- Fecha de consulta: julio de 2013.<<http://www.inei.gob.pe>>
- Fecha de consulta: julio de 2013. <<http://guiagenero.mzc.org.es>>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.<<http://es.thefreedictionary.com/articular>>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.<[http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa\\_8\\_Marsiglia.pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf)>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.<<http://www.rebellion.org/docs/4518.pdf>>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.  
<<http://www.insumisos.com/bibliotecanew/Movimientos%20sociales%20en%20la%20civilizacion%20excluyente.pdf>>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.  
<[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/5A8310D7292F1F8105257CD60076404E/\\$FILE/doc\\_01445.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5A8310D7292F1F8105257CD60076404E/$FILE/doc_01445.pdf)>
- Fecha de consulta: setiembre de 2016.  
<<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tanaka%20part.pdf>>

## 10. ANEXOS

### 10.1. Cuadros – Fuente OIT

Figura 1.1. “Evolución de la normativa y estatus del trabajo doméstico en el Perú”.

Fuente OIT, p.38.

Concepto	1901	1957	1970	2003
Rango de Normatividad	Decreto Sub Prefectural	Decreto Supremo	Decreto Supremo	Ley N°27986
Estatus del trabajador	Sirviente	Sirviente	Locador de servicios	Trabajador
Entidades que supervisan y regulaban	Prefectura. Sección de Vigilancia de la Oficina Central de la Policía	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial, MIMDES (Código del Niño y Adolescente, maltrato y discriminación), Defensoría del Pueblo y Municipalidades.
Beneficios sociales	Sin beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios laborales: CTS, vacaciones truncas, seguridad social (salud y previsión social), gratificaciones, indemnización por despido intempestivo.
Trabajo infantil	Admitido	Admitido	Admitido	Admitido con autorización de los padres o los tutores

Figura 1.2. “Programas y Proyectos de atención a las trabajadoras del hogar”.

Fuente OIT, p.62.

Atención a TDR Específicos	Entidad ejecutora	Detalle del Programa	Financiamiento
Programa “Tu experiencia vale”	MTPE	Programa en marcha	Público
Servicios integrales para trabajadoras del hogar	CESIP - Municipio de Magdalena	Proyecto concluido pero con servicios en marcha	Público - privado
Con acceso de TDR			
CEPICEL	MINJUS - MTPE	Proyecto concluido	Público
REVALORA	MTPE	Programa en marcha	Público
SIS	MINSA	En marcha	Público

Figura 1.3. “Perfil de Trabajadoras del hogar”, (2004 - 2010). Fuente OIT

(sobre la base ENAHO - OIT)

INDICADORES	2004	2010
<b>1. Edad</b>		
14 a 24 años	46.9	38.2
25 a 29 años	13.1	11.3
30 a 44 años	26.4	27.9
45 a 54 años	9	14.8
55 a más años	4.6	7.8
<b>2. Estado Civil (%)</b>		
Soltera	60	48.5
Conviviente	14.7	18.3
Casada	12.8	15.7
Separadas	10.2	15.2
<b>3. Niveles educativos (%)</b>		
Sin nivel educativo	17.5	16
Primaria completa	43.2	38.2
Secundaria completa	35.9	41.4
Superior completa	3.4	4.4
<b>4. Acceso a capacitación técnica laboral (%)</b>		
Si	10.7	8.5
No	88	89.2

Figura 1.4. “Procedencia de trabajadoras del hogar”, (2004 - 2010). Fuente OIT (sobre la base de DISEL-MTPE)

Regiones	2004			2010		
	Población TDR	Migrantes (%)	Nativos (%)	Población TDR	Migrantes (%)	Nativos (%)
Lima Metropolitana	257,300	71.4	28.6	269,300	68.2	31.8
La Libertad	30,400	32.6	67.4	27,200	30.5	69.5
Piura	23,700	8.5	91.5	26,700	3.6	96.4
Lambayeque	21,700	36.8	63.2	20,800	31.2	68.8
Arequipa	21,400	41.2	58.8	15,100	34.9	65.1
Cajamarca	14,100	5.2	94.8	16,300		93
Cusco	12,900			5,400		100
Lima Provincias	12,400	48		11,800	44.9	55.1
Loreto	11,400	4.2	95.8	13,500	5.2	94.8
Ancash	10,000	11.9	88.1	10,400	20.6	79.4
San Martín	8,700	24.4	75.6	7,700	23.9	76.1
Ica	8,400	36		8,700	8.5	91.5
Junín	8,300	17.2	82.8	6,400	11.9	88.1
Puno	7,900			6,200	6.9	93.1
Huánuco	6,400	5.4	94.6	6,700	3.5	96.5
Ucayali	4,400	35.2	64.8	4,200	48.7	51.3
Tacna	4,400	80.3	19.7	3,300	66.1	33.9
Amazonas	3,800	18		3,000		64
Ayacucho	3,000	6.8	93.2	2,200	6.7	93.3
Tumbes	2,900	33.2	66.8	1,900	27.1	72.9
Huancavelica	2,100	8.8	91.2	2,900	10.9	89.1
Moquegua	1,700	45.3	54.7	1,600	79.1	20.9
Pasco	1,700	26.2	73.8	2,100	11.7	88.3
Apurímac	1,700	8.5	91.5	1,600		100
Madre de Dios	800	46.4	53.6	500	54.7	45.3
Perú	481,500	49.4	50.6	475,800	47.5	52.5

Figura 1.5. “Distribución de Trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana”, (2004 – 2010). Fuente: Elaboración propia sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT

<b>Distrito</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Ate	1,162	2.00
Ancón	50	0.10
Barranco	1,073	1.90
Breña	1,018	1.80
Cieneguilla	118	0.20
Comas	989	1.70
Carabayllo	238	0.40
Chaclacayo	303	0.50
Chorrillos	1,690	2.90
El Agustino	480	0.80
Independencia	339	0.60
Jesús María	1,738	3.00
La Victoria	2,578	4.50
La Molina	3,972	6.90
Lince	1,472	2.60
Lima	2,563	4.40
Los Olivos	850	1.50
Lurín	89	0.20
Lurigancho	292	0.50
Magdalena	1,167	2.00
Miraflores	5,796	10.10
Pachacamac	86	0.10
Pucusana	12	0.00
Pueblo Libre	1,448	2.50
Puente Piedra	151	0.30
Punta Negra	10	0.00
Punta Hermosa	42	0.10
Rímac	802	1.40
Santiago de Surco	8,021	13.90
San Borja	2,847	4.90
San Isidro	6,825	11.80
San Martín	1,861	3.20
San Juan de Lurigancho	1,503	2.60
San Miguel	1,635	2.80
San Bartolo	35	0.10

San Juan de Miraflores	960	1.70
San Luis	434	0.80
Santa María del Mar	15	0.00
Santa Anita	430	0.70
Santa Rosa	13	0.00
Surquillo	1,411	2.40
Villa María del Triunfo	614	1.10
Villa El Salvador	498	0.90
Total	57,630	100.00

Figura 1.6. “Trabajadoras del hogar y acceso a la educación”, (2004 - 2010).

Fuente: OIT (sobre la base de DISEL - MTPE)

NIVEL EDUCATIVO	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Sin Nivel	81,559	17.50	63,042	13.80
Primaria Completa	201,836	43.20	185,222	40.70
Secundaria Completa	167,992	35.90	188,901	41.50
Superior completa	15,963	3.40	18,290	4.00
Totales	467,350	100.00	455,455	100.00

Figura 1.7. “Trabajadoras del hogar y acceso a la vivienda (tipo de vivienda)”,

(2004 - 2010). Fuente: OIT (sobre la base de ENAHO)

TIPO DE VIVIENDA	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Casa independiente	123,300	79.90	160,900	78.00
Departamento en edificio	4,200	2.70	12,800	6.20
Vivienda en quinta	1,700	1.10	3,600	1.70
Vivienda en casa vendida	5,300	3.40	13,100	6.40
Choza o cabaña	1,300	0.80	500	0.20
Vivienda improvisada	14,500	9.40	1,900	0.90
No especifica	4,100	2.70	13,400	6.50
Totales	154,400	100.00	206,200	100.00

Figura 1.8. “Trabajadoras del hogar y acceso a la vivienda (propiedad)”, (2004 – 2010). Fuente: OIT (sobre la base de ENAHO)

PROPIEDAD	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Alquilada	7,500	4.90	32,700	15.90
Propia totalmente pagada	97,800	63.40	90,800	44.20
Propia por invasión	14,800	9.60	32,600	15.90
Propia comprada a plazos	800	0.50	2,300	1.10
Cedida por centro de trabajo	6,300	4.10	4,600	2.20
Cedida por otro hogar o institución	27,100	17.60	41,400	20.20
Otra forma			800	0.40
Totales	154,300	100.00	205,200	100.00

Figura 1.9. “Trabajadoras del hogar y SSHH en vivienda”, (2004 - 2010).

Fuente: OIT (sobre la base de ENAHO)

SSHH DE VIVIENDA CONECTADO A:	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Red pública dentro de vivienda	84,800	54.90	135,400	66.00
Red pública fuera de vivienda en edificio	6,700	4.30	21,000	10.20
Pozo séptico	20,900	13.50	10,000	4.90
Pozo ciego o letrina	21,500	13.90	23,300	11.30
Río o acequia	600	0.40	4,000	1.90
No tiene	19,900	12.90	11,600	5.70
Totales	154,400	100.00	205,300	100.00

Figura 1.10. “Trabajadoras del hogar y las condiciones laborales”, (2004 - 2010).

Fuente: OIT (sobre la base de DISEL - MTPE, ENAHO)

	2004	2010
Total de trabajadores domésticos	481,630	475,810
<b>Total de trabajadoras del hogar</b>	<b>467,350</b>	<b>455,455</b>
% respecto a trabajadores domésticos	97.00	96.00
% respecto a PEA ocupada	3.60	3.00
<b>% de trabajadores del hogar por sexo</b>	<b>4.60</b>	
Hombre	4.70	4.00
Mujer	95.40	96.00
<b>Rango de edad (%)</b>		
14 - 24 años	46.90	34.10
25 - 29 años	13.10	9.20
30 - 44 años	26.40	32.60
45 - 54 años		15.10
55 a más años	4.60	9.00
<b>Ingreso laboral promedio (nominal) S/.</b>		
Promedio	423.20	600.90
Mediana	371.30	535.20
Remuneración Mínima Vital	460.00	550.00
<b>Ocupados según RMV (%)</b>		
Menor a RMV	62.90	51.50
Mayor o igual a RMV	37.10	48.50
Afiliadas al sistema de salud (%)	14.10	43.20
Afiliadas al sistema de pensiones (%)	2.30	9.50
Más de 48 horas semanales de trabajo	63.70	51.20

Figura 1.11. “Trabajadoras del hogar según modalidad de trabajo”, (2004 - 2010).

Fuente: OIT (sobre la base de DISEL - MTPE, ENAHO)

INDICADOR	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Trabajadoras con modalidad de trabajo “cama afuera”	333,900	69.30	386,300	81.20
Trabajadoras con modalidad de trabajo “cama dentro”	147,800	30.70	89,500	18.80
Totales	481,700	100.00	475,800	100.00

Figura 1.12. “Nivel de formalización de las Trabajadoras del hogar por regiones”, (2004 - 2010). Fuente: OIT (sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT)

Regiones	Total	Registradas	%
Amazonas	2,980	12	0.40
Ancash	10,416	277	2.70
Arequipa	15,062	4,982	33.10
Apurímac	1,569	20	1.30
Ayacucho	2,241	39	1.70
Callao	23,047	3,675	15.90
Cajamarca	16,331	119	0.70
Cusco	5,427	256	4.70
Huánuco	6,695	127	1.90
Huancavelica	2,948	4	0.10
Ica	8,728	1,815	20.80
Junín	6,354	193	3.00
La Libertad	27,216	1,185	4.40
Lambayeque	20,831	1,806	8.70
Lima	258,134	57,630	22.30
Loreto	13,464	91	0.70
Madre de Dios	499	8	1.60
Moquegua	1,639	114	7.00
Pasco	2,138	30	1.40
Piura	26,749	2,021	7.60
Puno	6,232	69	1.10
San Martín	7,743	78	1.00
Tacna	3,267	326	10.00
Tumbes	1,925	196	10.20
Ucayali	4,166	57	1.40
Totales	475,801	75,130	15.80

Figura 1.13. “Evolución de las Trabajadoras del hogar registradas en SUNAT”, (2004 - 2010).

Fuente: OIT (sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT)

INDICADORES	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Número de trabajadoras domésticas registradas	32,565	31,424	38,161	45,744	53,976	64,605	75,130
Total de trabajadoras domésticas	481,630	479,942	534,222	515,921	477,512	475,578	475,810
% respecto del total de trabajaoras del hogar	6.80	6.50	7.10	8.90	11.30	13.60	15.80



## 10.2. Cuadros – Elaboración propia

Figura 2.1. “Ficha del Proyecto Consolidación de Soportes Institucionales para ampliación de Servicios a Mujeres Trabajadoras del Hogar”, (2003 - 2006). Fuente: Cesip. Elaboración propia.

<b>FICHA DEL PROYECTO</b>	
NOMBRE DEL PROYECTO	Consolidación de Soportes Institucionales para la ampliación de Servicios a Mujeres Trabajadoras del Hogar
INSTITUCIÓN	Centro de Estudios Sociales y Publicaciones – CESIP
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Lima Metropolitana, Pueblo Libre, Jesús María y Magdalena del Mar
DURACIÓN	3 años (36 meses)
BENEFICIARIOS (AS) DIRECTOS (AS)	Trabajadoras del hogar, familias empleadoras, gobiernos locales
BENEFICIARIOS (AS) INDIRECTOS (AS)	Familias de las trabajadoras del hogar, otras trabajadoras del hogar, otros gobiernos locales.
OTROS ACTORES INVOLUCRADOS	Otros grupos de trabajadoras del hogar, otras municipalidades, MIMP, MINTRA, ONG defensoras de derechos de mujeres, Foros y espacios de ONG (CONADES, ANC), medios de comunicación.

Figura 2.2. “Plan de Estudios del Proyecto Consolidación de Soportes Institucionales para ampliación de Servicios a Mujeres Trabajadoras del Hogar”, (2003 - 2006). Fuente:

Cesip. Elaboración propia.

<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>			
<b>Clases</b>	<b>Ciclo I</b>	<b>Ciclo II</b>	<b>Ciclo III</b>
1ra Clase	Módulo Primeros Auxilios en el Hogar	Módulo Atención de niños y niñas	Módulo Atención del adulto mayor
2da Clase	Módulo Desarrollo Personal y Laboral	Módulo Mantenimiento del Hogar	Módulo Cocina Sana y Nutritiva
Total 24 sesiones	Total: 8 sesiones	Total: 8 sesiones	Total: 8 sesiones



Figura 2.3. “Características de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar”. (2013). Elaboración propia.

CARACTERÍSTICAS	Nº TRAB. DEL HOGAR
<b>EDAD</b>	
De 18-30 años	3
De 31-40 años	7
De 41-50 años	2
De 51 a más años	8
<b>LUGAR DE NACIMIENTO</b>	
Lima	5
Costa Norte	2
Costa Central	1
Costa Sur	1
Sierra Norte	1
Sierra Central	5
Sierra Sur	3
Selva	2
<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b>	
Primaria completa	1
Primaria incompleta	0
Secundaria completa	10
Secundaria incompleta	6
Superior técnica	3
<b>TIEMPO COMO TRABAJADORA DEL HOGAR</b>	
Menor de 1 año	0
De 1-5 años	4
De 6-10 años	3
De 11-15 años	2
De 16 a más	11
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.4. “Situación familiar de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

ASPECTO FAMILIAR	Nº TRAB. DEL HOGAR
<b>ESTADO CIVIL</b>	

Soltera	16
Casada	2
Divorciada	0
Viuda	2
<b>PAREJA</b>	
Tiene	2
No tiene	18
<b>AYUDA ECONÓMICA FAMILIAR</b>	
Tiene	2
No tiene	18
<b>HIJOS</b>	
Tiene	9
No tiene	11
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.5. “Comparativo ente la edad y el grado de instrucción de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

EDAD - GRADO	PRIMARIA COMPLETA	PRIMARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SUPERIOR TÉCNICA
--------------	-------------------	---------------------	---------------------	-----------------------	------------------

<b>18-30 años</b>	1	0	2	0	0
<b>31-40 años</b>	0	0	4	2	1
<b>41-50 años</b>	0	0	1	1	0
<b>51 a más</b>	0	0	4	2	2
<b>TOTAL = 20</b>	1	0	11	5	3

Figura 2.6. “Comparativo ente la edad y el estado civil de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>EDAD - ESTADO CIVIL</b>	<b>SOLTERA</b>	<b>CASADA</b>	<b>DIVORCIADA</b>	<b>VIUDA</b>
<b>18-30 años</b>	3	0	0	0
<b>31-40 años</b>	6	1	0	0
<b>41-50 años</b>	2	0	0	0
<b>51 a más</b>	5	1	0	2
<b>TOTAL = 20</b>	16	2	0	2

Figura 2.7. “Comparativo ente la edad y la carga familiar de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>EDAD - FAMILIA</b>	<b>S/HIJOS</b>	<b>C/HIJOS</b>
<b>18-30 años</b>	3	0
<b>31-40 años</b>	3	4
<b>41-50 años</b>	2	0

<b>51 a más</b>	2	6
<b>TOTAL = 20</b>	10	10

Figura 2.8. “Comparativo ente la estado civil y la carga familiar de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>ESTADO CIVIL - FAM</b>	<b>S/HIJOS</b>	<b>C/HIJOS</b>
<b>Soltera</b>	10	6
<b>Casada</b>	0	2
<b>Divorciada</b>	0	0
<b>Viuda</b>	0	2
<b>TOTAL = 20</b>	10	10

Figura 2.9. “Comparativo ente el grado de instrucción y lugar de nacimiento de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>GRADO - NACIMIENTO</b>	<b>LIMA</b>	<b>COSTA NORTE</b>	<b>COSTA CENT</b>	<b>COSTA SUR</b>	<b>SIERRA NORT</b>	<b>SIERRA CENT</b>	<b>SIERRA SUR</b>	<b>SELVA</b>
<b>Primaria completa</b>	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Primaria incompleta</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Secundaria</b>	2	0	1	0	1	4	3	0

<b>completa</b>								
<b>Secundaria incompleta</b>	1	0	0	0	0	1	1	2
<b>Superior técnica</b>	2	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL = 20</b>	5	2	1	0	1	5	4	2



Figura 2.10. “Lugar de residencia y de trabajo de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>LUGAR DE RESIDENCIA Y DE TRABAJO</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
<b>VIVE Y TRABAJA</b>	
Magdalena	6
Miraflores	3
Pueblo Libre	1
San Borja	1
San Isidro	1
San Luis	1

Surco	1
<b>VIVE</b>	
Lince	1
Magdalena	1
San Juan de Lurigancho	2
San Juan de Miraflores	1
Villa María del Triunfo	1
<b>SOLO TRABAJA</b>	
La Molina	1
Lince	2
Magdalena	1
Miraflores	1
Surco	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.11. “Situación Laboral de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>SITUACIÓN LABORAL</b>	<b>N° TRAB. DEL HOGAR</b>
<b>REGIMEN LABORAL</b>	
Cama adentro	18
Cama afuera	2
<b>FORMA DE CONTRATO</b>	
ESCRITO	4
VERBAL	16
<b>SUELDO</b>	
Gana <b>menos</b> del sueldo mínimo	7
Gana el sueldo mínimo	3
Gana <b>más</b> del sueldo mínimo	10

<b>SEGURO SOCIAL</b>	
Tiene	9
No tiene	11
<b>DÍA DE DESCANSO</b>	
Tiene (Domingo)	20
No tiene	0

Figura 2.12. “Período que vienen asistiendo las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>AÑOS DE PARTICIPACIÓN</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
De 0 a 1 año	5
De 1 a 2 años	3
De 2 a 3 años	5
Más de 3 años	7
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.13. “Forma de contacto inicial de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>CONTACTO INICIAL CON EL PROGRAMA</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
Asistiendo a la DEMUNA	2
Vía internet	1
Volante	1
Pertenecí a "Crece Conmigo" (Proyecto CESIP)	2

Por amistades que asistían al programa	10
Por periódico	3
Alcalde fue a la "Casa de Panchita" a promocionarlo	1
Asistiendo al Coliseo Chamocho	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.14. “Motivos por los cuales se continuaron con las capacitaciones de las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>LO QUE LE ATRAJO MÁS</b>	<b>N° de respuestas de las Trab. Del Hogar</b>
Los cursos me gustaron	14
Los cursos me ayudaban a desempeñar mejor mi trabajo	2
Seguir aprendiendo más para superarme	8
Enseñanza gratuita	8
Saber que podría tener más ingresos capacitándome	3
Las amistades que hice	11
Conocí mis derechos	1
Los/as profesores/as son buenos y acogedores	4

Buena relación con jefa de la DEMUNA	1
La certificación que ofrecen los cursos	8
Respaldo de la Municipalidad al programa	5
Las capacitaciones son los domingos	4
Nos consultaban sobre los cursos que queríamos	1
Otras municipalidades no tienen este programa	1
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

Figura 2.15. “Cursos impartidos y que resultan más atractivos para las participantes del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>CURSOS MÁS ATRACTIVOS</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
Cocina	1
Primeros auxilios	1
Podología	5
Cosmetología	7
Computación	4
Masoterapia	2
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.16. “Participación en la conformación de un comité en el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

COMITÉ DE TRABAJADORAS DEL HOGAR	Nº TRAB. DEL HOGAR
Pertenezco al comité	3
No pertenezco al comité	17
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.17. “Opinión de las participantes acerca del Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

OPINIÓN ACERCA DEL PROGRAMA	Nº TRAB. DEL HOGAR
Tengo una buena opinión del programa	8
He aprendido mucho asistiendo	6
Sirve para superarnos y mejorar nuestra calidad de vida	4
Paso momentos alegres con mis amigas los domingos	1
No deberían recortar el presupuesto	1
No deberían entregar certificados solo a nombre de la Municipalidad	1
Me parece bien que entreguen certificados a nombre de la nación	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.18. “Grado de satisfacción de las participantes con relación al Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>GRADO DE SATISFACCIÓN</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
Me siento bastante satisfecha	16
Me siento satisfecha	3
Me siento poco satisfecha	1
No me siento satisfecha	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.19. “Logros personales de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>LOGROS</b>	<b>Nº TRAB. DEL HOGAR</b>
<b>ASPECTO PERSONAL-FAMILIAR</b>	
Me siento más segura de mi misma / Me valoro más /Aprendí a expresarme	9
Me siento más responsable	2
Conseguí amigas	1
Me comunico con familiares fuera del país	1
No estoy metida en casa por el trabajo	1
No sabe / no opina	6
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.20. “Logros laborales de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>LOGROS</b>	<b>N° respuestas trabajadoras del hogar</b>
<b>ASPECTO LABORAL</b>	
Conozco mis derechos laborales	8
He aprendido mucho de los cursos	6
Realizo un mejor trabajo en casa	6
Tengo un ingreso extra / He mejorado mis ingresos	6
Hago prevalecer mis derechos	4
Tengo certificaciones a nombre de la Municipalidad	4
Puedo trabajar en otro rubro	2
Conseguí que mi empleador pagara mi seguro social	1
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

Figura 2.21. “Logros sociales de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

<b>LOGROS</b>	<b>N° TRAB. DEL HOGAR</b>
<b>ASPECTO SOCIAL</b>	
Pertenezco al comité representativo de las trabajadoras del hogar	3
He sido delegada de algunos cursos	1
Aprendí a utilizar las redes sociales	4
No sabe / no opina	12
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.22. “Expectativas personales – familiares de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

ESPECTATIVAS DE VIDA	Nº TRAB. DEL HOGAR
<b>ASPECTO PERSONAL</b>	
Que mis hijos tengan una mejor calidad de vida	2
Apoyar a mis hermanos que están estudiando	1
Aprender otro idioma para irme al extranjero	1
No sabe / no opina	16
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.23. “Expectativas laborales de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

ESPECTATIVAS DE VIDA	Nº TRAB. DEL HOGAR
<b>ASPECTO LABORAL</b>	
Tener un pequeño negocio	12
Ganar un poco más	4
Dejar de ser trabajadora del hogar/ cambiar de trabajo	4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Figura 2.24. “Expectativas sociales de las participantes con el Programa de Servicios Municipales para Trabajadoras del Hogar de la Municipalidad de Magdalena del Mar” (2013). Elaboración propia.

ESPECTATIVAS DE VIDA	Nº respuestas trabajadoras del hogar
<b>ASPECTO SOCIAL</b>	

Que la Municipalidad siga apoyando al programa	7
Que el gobierno central apoye a la gente necesitada	5
Continuar ayudando a otras trabaj. hogar / Que más jóvenes se capaciten en este programa	3
Que los cursos tengan validez del MINEDU / que hayan cursos diferentes	2
Que respeten el derecho de los trabajadores / Que haya igualdad de derechos con las trabajadoras del hogar (ratificación del Convenio OIT)	2
No sabe / no opina	14
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

### 10.3. Entrevistas semiestructuradas

#### 10.3.1. GUÍA E - ONG: Guía de entrevista a ONG

	PREGUNTAS	RESPUESTAS
N°	<b>DATOS PERSONALES</b>	
1	Nombre completo:	
2	Edad:	
3	Lugar de residencia:	
4	Grado de instrucción:	
5	Lugar de estudios:	
6	Lugar donde trabaja:	
	<b>PROYECTO CESIP</b>	
7	Cargo que ocupó:	

8	Nº año que trabajó en el proyecto:	
9	¿Cuál fue su participación en la elaboración del proyecto?:	
10	¿Cuál fue su participación en la ejecución del proyecto?	
11	¿Cuál fue su participación en la evaluación del proyecto?	
12	¿Conoce bien el proyecto?	
13	¿En qué consistía el proyecto?	
<b>PROGRAMA MUNICIPAL</b>		
14	Cómo fue la relación de CESIP con la Municipalidad de Magdalena	
15	Nº de años que trabajó en el programa	
16	¿Conoce bien el programa?	
17	¿En qué consistía el programa? (capacitación, asesorías, recreación)	
18	¿Cuál fue el aporte de Cesip al programa?	
19	¿Cuándo trabajó con la Municipalidad?	
20	¿Qué logros han conseguido como Municipalidad a raíz de la implementación del programa?	

10.3.2. GUÍA E- MUNI: Guía de entrevista a operadores municipales

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>N°</b>	<b>DATOS PERSONALES</b>	
1	Nombre completo:	
2	Edad	
3	Lugar de residencia	
4	Grado de instrucción	
5	Lugar de estudios	
6	Lugar donde trabaja	
	<b>PROGRAMA MUNICIPAL</b>	
7	Cargo que ocupó	
8	N° años que trabajó en la Municipalidad de Magdalena	

9	N° de años que trabajó en el programa	
10	¿Conoce bien el programa?	
11	Describa en qué consistía el programa?	
12	¿Cuál fue el acercamiento de CESIP con la Municipalidad?	
13	¿Cómo está organizado el programa actualmente?	
14	¿El funcionamiento del programa es el mismo de cuando estaba CESIP brindando asesoría técnica?	
15	¿Cuáles han sido las fortalezas y las debilidades de la gestión del programa?	
16	Opiniones acerca de la gestión del programa	
17	¿Qué logros han conseguido como Municipalidad a raíz de la implementación del programa?	

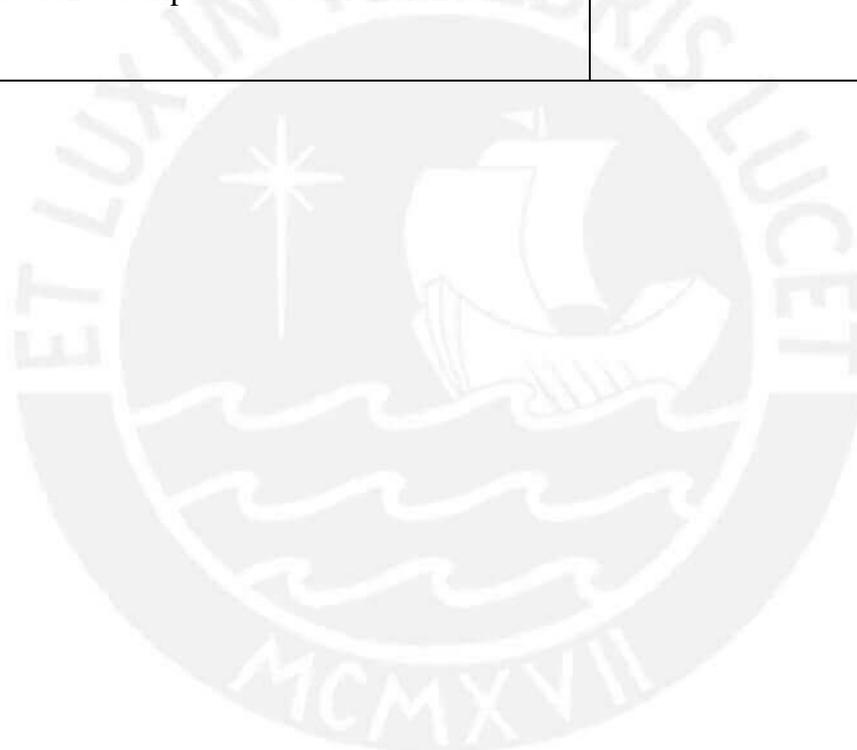
### 10.3.3. GUÍA E- TH: Guía de entrevista a las trabajadoras del hogar

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>N°</b>	<b>DATOS PERSONALES</b>	
1	Nombre completo:	
2	Edad:	
3	Lugar de nacimiento:	
4	Grado de instrucción:	
	<b>FAMILIA</b>	
5	Estado civil:	
6	Tiene pareja:	
7	Posee alguna ayuda familiar:	

8	N° de hijos:	
<b>VIVIENDA</b>		
9	Lugar de residencia:	
10	Condición de la vivienda :	
11	Posee agua, luz y desagüe:	
12	N° de habitaciones / sin c/b :	
13	¿Con quién vive?	
14	¿Qué artefactos posee la vivienda donde vive?	
15	¿Qué muebles posee la vivienda donde vive?	
<b>VIVIENDA DONDE TRABAJA</b>		
15	Lugar de residencia:	
16	Condición de la vivienda :	
17	Posee agua, luz y desagüe:	
18	N° de habitaciones / sin c/b :	
19	Habitación destinada para uso doméstico:	
20	Baño destinado para uso doméstico:	
21	Muebles o artefactos con los que cuenta en su cuarto:	
22	¿Qué artefactos posee la vivienda donde vive?	
23	¿Qué muebles posee la vivienda donde vive?	
<b>TRABAJO DEL HOGAR</b>		
24	¿Cuántos años tienes como trabajadora del	

	hogar?:	
25	¿Cuántos años tienes laborando en tu actual trabajo?:	
26	Régimen Laboral :	
27	Horas laborables:	
28	Posee día de descanso:	
29	Contrato:	
30	Vacaciones:	
31	Seguro Social:	
32	CTS	
33	Sueldo:	
<b>PROGRAMA MUNICIPAL</b>		
34	Tiempo que tiene asistiendo al programa:	
35	¿Cómo fue el primer contacto con el programa?	
36	¿Qué fue lo que más le atrajo del mismo?	
37	¿Cómo fue su experiencia en el programa?	
38	¿Participó en el programa en la gestión o en la organización de un comité?	
39	Opinión con respecto al programa TH.	
40	¿Se ha sentido satisfecha con su participación en el programa? ¿Por qué?	
41	Luego de su participación en el programa ¿Qué ha logrado en su vida como mujer?	
42	Luego de su participación en el programa ¿Qué ha logrado en su vida como trabajadora?	

43	Luego de su participación en el programa ¿Qué ha logrado en su vida como ciudadana?	
44	¿Cuáles son sus expectativas en relación consigo misma?	
45	¿Cuáles son sus expectativas en relación con su trabajo?	
46	¿Cuáles son sus expectativas en relación con su familia / hijos?	
47	¿Cuáles son sus expectativas en relación con la Municipalidad de Magdalena?	
48	¿Cuáles son sus expectativas en relación con el país?	



#### 10.4. Columna vertebral completa

PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	INDICADORES	UNIDAD DE ANALISIS	FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOJO
¿Cómo se llevó a cabo el proceso de articulación entre CESIP (ONG sociedad civil), la Municipalidad de Magdalena del Mar (gobierno local) y las trabajadoras del hogar (actores sociales) orientado al desarrollo de capacidades de este sector en la implementación del “Programa de Servicios Municipales para Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y Familias Empleadoras” en el distrito de Magdalena del Mar?	1. ¿Qué iniciativas desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar? (2008-2009)	Iniciativas desarrolló la ONG CESIP para articular el programa de trabajadoras del hogar con la Municipalidad de Magdalena del Mar?	Grado de participación en la elaboración del proyecto	Proyecto TH de CESIP	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Grado de participación en la ejecución del proyecto		Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
			Grado de participación en la evaluación del proyecto		Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Grado de conocimiento del proyecto		Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
			Metodología de capacitación validada en otros proyectos para TH		Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
					Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
					Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
					Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
					Proyecto TH de CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
					Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG

2. ¿Cómo fue la relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar? (2008-2009)	Relación establecida entre la ONG CESIP y la Municipalidad de Magdalena del Mar para la implementación del programa de trabajadoras del hogar	Estrategias para establecer alianza con Municipalidad de Magdalena	Proyecto TH de CESIP	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH		
				Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG		
			Operadores Municipales	Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni		
		Capacidades transferidas a la Municipalidad para la implementación del programa	Proyecto TH de CESIP	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH		
			Promotoras CESIP	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG		
			Operadores Municipales	Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni		
		Aportes de CESIP al programa	Promotoras CESIP	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG		
			Operadores Municipales	Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni		
		Período de asesoría técnica de CESIP al programa	Proyecto TH de CESIP	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH		
			Promotoras CESIP	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG		
			Operadores Municipales	Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni		
		3. ¿Cómo fue la relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del hogar en el	Relación establecida entre la ONG CESIP, la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del	Tipos de talleres o cursos impartidos durante el funcionamiento	Programa de Servicios Municipales para TH	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
						Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
						Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni
Organización y estructura del	Sistematización CESIP			Revisión documental		Guía TD-TH		

	programa implementado? (2008-2013)	hogar en el programa implementado	programa	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
				Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni
				Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Enfoques de los cursos impartidos	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
				Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-Muni
				Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Comparación de los enfoques impartidos durante el funcionamiento del programa	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
				Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
			Grado de asistencia a los cursos impartidos	Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
				Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
				Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH
				Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Alianzas establecidas con otras instituciones educativas o privadas	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
	Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH			
	Trabajadoras del hogar	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH			

			Asesorías realizadas a trabajadoras del hogar en el Programa de Servicios Municipales para TH		Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
			Promotoras CESIP		Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG	
			Operadores Municipales		Entrevista semiestructurada	Guía E-TH	
			Trabajadoras del hogar		Entrevista semiestructurada	Guía E-TH	
			Sistematización CESIP		Revisión documental	Guía TD-TH	
			Promotoras CESIP		Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG	
			Operadores Municipales		Entrevista semiestructurada	Guía E-TH	
			Sistematización CESIP		Revisión documental	Guía TD-TH	
	4. ¿Qué beneficios han obtenido las trabajadoras del hogar con la institucionalización del programa en la Municipalidad de Magdalena del Mar? (2008-2013)	Beneficios obtenidos en el Programa de Servicios Municipales para TH	Nº de normas o políticas que se han instaurado a raíz del programa de TH.	Programa de Servicios Municipales para TH	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
			Logros conseguidos por el Programa de Servicios Municipales		Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH
					Trabajadoras del hogar	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH
					Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH

			Opinión de las beneficiarias con respecto al programa TH de la Mun. Magdalena		Sistematización CESIP	Revisión documental	Guía TD-TH
		Beneficios obtenidos por las trabajadoras del hogar luego de asistir al Programa de Servicios Municipales para TH	Beneficios personales y familiares obtenidos por las trabajadoras del hogar	Trabajadoras del hogar	Promotoras CESIP	Entrevista semiestructurada	Guía E-ONG
			Beneficios laborales obtenidos por las trabajadoras del hogar		Operadores Municipales	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH
			Beneficios sociales y/o comunitarios obtenidos por las trabajadoras del hogar		Trabajadoras del hogar	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH
					Trabajadoras del hogar	Entrevista semiestructurada	Guía E-TH

MCMXVII

