



Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 1

Estudio de Evaluación

Proyecto

**“Fortalecimiento Institucional y Mejora de la Competitividad del
Sindicato Único de Trabajadores de la
Compañía Minera Miski Mayo S.A.C”**

L-01-05

Responsable: Kenia Ordonio Leitao

Marzo 2015

Contenido

Resumen Ejecutivo	4
Abreviaturas.....	5
1 Antecedentes	6
2 Descripción del proyecto.....	6
3 Objetivos del Estudio	7
4 Metodología del Estudio	8
5 Análisis de los resultados.....	9
5.1 Pertinencia	9
5.2 Eficacia	15
5.3 Eficiencia	18
5.4 Efectos	18
5.5 Sostenibilidad.....	23
6 Conclusiones y Lecciones aprendidas	24
7 Recomendaciones.....	25
8 Anexos.....	27
Anexo 1: Personas Entrevistadas.....	27
Anexo 2: Listado de Beneficiarios entrevistados.....	27
Anexo 3: Ficha socio-económica para beneficiarios Calificación Técnica Laboral	29
Anexo 4: Guía de entrevista para líderes sindicales.....	40
Anexo 5: Guía de entrevista para representante de empresas	41
Anexo 6: Guía de entrevista para Institución ejecutora de capacitación	43

Lista de Cuadros

Cuadro 1: Aplicación de Instrumentos de Recojo de información a los actores relevantes del proyecto	8
Cuadro 2: Beneficiarios participantes en los diversos servicios del proyecto	11
Cuadro 3: Razones de elección de los cursos técnicos (escala de valoración del 1 al 5)	14
Cuadro 4: Valoración de los cursos de capacitación técnica (Valoración del 1 al 5)	15
Cuadro 5: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente.....	16
Cuadro 6: Ejecución presupuestal.....	17
Cuadro 7: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre el ambiente laboral (Valoración del 1 al 5, antes y después del Proyecto)	20

Cuadro 8: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre las capacidades
(Valoración del 1 al 5, antes y después del Proyecto) 21

Resumen Ejecutivo

El Proyecto “Fortalecimiento Institucional y Mejora de la Competitividad del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo S.A.C”, fue ejecutado por el Sindicato único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo S.A.C, en la Región Piura, provincia de Sechura. El plazo para la ejecución del mismo fue planificado para 12 meses, con un financiamiento de FONDOEMPLEO por el monto de S/ S/. 453,532.15, una contrapartida del Sindicato de S/. 25,407.79; y de los beneficiarios de S/. 25,407.79; totalizando S/.478,939.94. El proyecto ejecutó dos componentes: i) Gestión Sindical eficiente y ii) Desarrollo de las competencias laborales; con un número total de beneficiarios de 441 afiliados al Sindicato.

Para efectos de la evaluación del proyecto, materia del presente informe, se ha revisado la información documental entregada por FONDOEMPLEO, y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo SRL, como institución ejecutora. Se realizó una visita de campo, con entrevistas en profundidad a los dirigentes del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo S.A.C; el responsable de la ejecución del proyecto (Jefe del proyecto), y a la empresa Minera Miskimayo SRL.

Cabe resaltar que es la primera empresa que aceptó recibirnos para una entrevista. En los casos de todos los anteriores 18 proyectos evaluados, no se pudo conversar con algún representante de las empresas involucradas. En relación a los beneficiarios, afiliados al Sindicato y que participaron del proyecto, se realizó una reunión, donde se pudo rescatar sus percepciones y aportes al proyecto. También se aplicó una encuesta a un grupo de 18 beneficiarios, con el objetivo de rescatar la opinión de un grupo de ellos.

Este proyecto de fortalecimiento sindical y desarrollo de capacidades técnicas presenta algunas características distintivas: es ejecutado directamente por el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo SRL, que como los demás sindicatos no está habituado a diseñar y gestionar proyectos de este tipo. El proceso de diseño y ejecución del mismo ha sido un aprendizaje valioso para los integrantes del sindicato, que ha valorado mucho la experiencia, aunque la actual junta directiva, recibió de la anterior, el proyecto ya en ejecución. Como se observó en otros proyectos de la línea de apoyo a los trabajadores de Fondoempleo, el presente Proyecto ha tenido problemas en su gestión, los que pudieron ser superados. Actualmente, el Sindicato está participando en la segunda convocatoria de proyectos que Fondoempleo lanzó recientemente. Como equipo evaluador, se viene observando en este proyecto y en anteriores evaluados, que los trabajadores y los dirigentes sindicales tienen un gran interés en la capacitación técnica, más que los temas relacionados a la gestión del Sindicato.

La ejecución del proyecto por el Sindicato se dio durante los meses de agosto/2013 y noviembre/2014, es decir en 15 meses, tres meses más de lo señalado en el proyecto inicial. De acuerdo a la información entregada por el Sindicato, el proyecto ha cumplido en su mayoría las actividades planificadas y las metas propuestas. A nivel cualitativo, el proyecto ha permitido mejorar el nivel de conocimiento y aumentar la capacidad de los dirigentes del Sindicato para desarrollar y ejecutar proyectos similares. En relación al cumplimiento del presupuesto, se ejecutó el 97% del monto correspondiente a FONDOEMPLEO; y el 92%, correspondiente a la contrapartida de los beneficiarios.

Abreviaturas

SUTRACOMIM: Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SRL

FONDOEMPLEO: Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo

LAT: Línea de Apoyo a Trabajadores

1 Antecedentes

El Proyecto fue ejecutado durante el periodo de agosto/2013 hasta noviembre/2014, es decir, 15 meses, tres más de lo establecido en el proyecto original. Las principales razones a este retraso, se explica por: el cambio de la Junta Directiva del Sindicato, lo que significó un tiempo adicional para realizar los registros de los nuevos representantes en Registros Públicos y en las firmas ante los bancos; la contratación de un nuevo coordinador del proyecto; y la realización de la negociación colectiva entre el Sindicato y la Compañía Minera Miski Mayo SRL.

El Proyecto se denominó “Fortalecimiento Institucional y Mejora de la Competitividad del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo S.A.C”- (L-01-05), y tuvo como objetivo el fortalecimiento institucional y mejora de la competitividad del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo SRL.

El Sindicato es una Organización de primer grado¹ y está constituido sin ninguna distinción por los trabajadores obreros y empleados que laboran en el ámbito de la COMPAÑÍA MINERA MISKI MAYO SRL² cuyo objetivo es crear y formar permanentemente la conciencia Sindical a fin de lograr mejores condiciones económicas, sociales y elevar el nivel de vida en lo material y cultural de sus afiliados, luchando en defensa de los derechos laborales y sociales que se obtengan a través de los Convenios Colectivos y Pactos. El sindicato se encuentra afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú – FNTMMSP y a la Confederación General de Trabajadores del Perú – C.G.T.P., organizaciones sindicales de grado superior. Los órganos de gobierno establecidos en su estatuto son: La Asamblea General; La Junta Directiva (con 11 secretarías), y los Delegados Seccionales.

De acuerdo a lo mencionado en el documento del proyecto aprobado por FONDOEMPLEO, el sindicato está integrado por 441 afiliados (9 mujeres y 432 varones). Esta cantidad de afiliados representa el 56% del total de trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo.

Como agrupación, han identificado entre los problemas principales: una organización sindical débil, con insuficiente desarrollo de capacidades para dar respuestas efectivas a sus afiliados; una limitada capacitación en técnicas complementarias de operación de maquinaria pesada; un limitado conocimiento en herramientas informáticas; y una escasa oportunidad laboral para los hijos e hijas de los trabajadores afiliados al Sindicato.

2 Descripción del proyecto

El Proyecto planteó como **Propósito** Fortalecer la competitividad del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SRL, a través de dos componentes i) Gestión sindical eficiente, y ii) Desarrollo de competencias laborales.

El gráfico siguiente se aprecia la orientación de cada uno de los dos componentes del proyecto. El primer componente está orientado a fortalecer la capacidad gremial del sindicato, mediante el desarrollo de instrumentos de gestión como el Plan Estratégico y los manuales de organización y funciones.

¹ Sindicato de primer grado o de trabajadores. Sindicato de segundo grado o federación, es la agrupación de varios sindicatos de trabajadores. Sindicato de tercer grado o confederación es la unión de federaciones de sindicatos. Fuente: <http://www.medicolegal.com.co/pdf/esp/2011/2/Revision%20a%20contrato%20colectivo%20sindical%20-%20Tema%20de%20portada.pdf>.

² En el 2012, la empresa minera pasó de S.A.C a S.R.L

El segundo componente está dirigido a los trabajadores afiliados al Sindicato, buscando desarrollar sus competencias técnicas en materia de mecánica automotriz, electricidad y electrónica electromotriz, y ofimática básica.

Componente 1: Gestión Sindical eficiente	Componente 2: Desarrollo de las competencias laborales
<ul style="list-style-type: none">• Talleres en fortalecimiento organizativo• Talleres en Derecho Colectivo en el Trabajo• Consultoría para elaborar los instrumentos de gestión: Manual de Organización de Funciones.• Elaboración del Plan estratégico• Elaboración de Plan de Comunicaciones e implementación en el Sindicato	<ul style="list-style-type: none">• Curso de capacitación en ayudante de mecánica automotriz• Curso de capacitación en Electricidad y Electrónica Electromotriz• Curso de capacitación en ofimática básica• Becas de estudios

3 Objetivos del Estudio

De acuerdo a los términos de referencia de la convocatoria, los objetivos del estudio de evaluación son los siguientes:

- a) Identificar y caracterizar la situación de los beneficiarios de los proyectos LAT (organización sindical y trabajadores afiliados al sindicato) a partir de la intervención del proyecto.
- b) Obtener información de los indicadores de Propósito y Componentes del proyecto por la intervención del mismo.
- c) Identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los indicadores de Propósito y Componentes.
- d) Realizar un análisis crítico de la implementación del proyecto; analizando las dimensiones y/o características siguientes: Pertinencia, eficiencia, eficacia, efecto, sostenibilidad; nivel de articulación del proyecto con la población objetivo (beneficiarios) y sus organizaciones, así como las autoridades representativas en el ámbito de acción y el rol de las instituciones colaboradoras, las posibles sinergias existentes y las oportunidades de aprendizaje. Asimismo, identificar las lecciones aprendidas y los factores facilitadores y limitantes que enfrentó el proyecto en su ejecución.

4 Metodología del Estudio

- 1) Se efectuó la revisión de los documentos entregados por FONDOEMPLEO y la Institución Ejecutora, en este caso, el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo SRL, y que comprenden:
 - a) Proyecto Sindicato de Sechura (corregido);
 - b) POA modificado y cronograma de actividades.
 - c) Segundo Informe de ejecución en base a entregables de la IE a FONDOEMPLEO.
 - d) Informe Final (antes de la aprobación de FONDOEMPLEO).
- 2) Entrevistas en profundidad a la responsable del área de recursos humanos, de la Empresa Minera Miskimayo SRL.
- 3) Entrevistas en profundidad a los representantes de la junta directiva del Sindicato.
- 4) Entrevista a representante de CETEMIN.
- 5) Taller con la participación de un grupo de beneficiarios para obtener información cualitativa para cubrir los aspectos relacionados al análisis de la relevancia, pertinencia, eficacia y efectos en los beneficiarios³.
- 6) Encuestas a un grupo de beneficiarios del proyecto, a través de la aplicación de una Ficha de Encuesta Socio Económica aprobada por FONDOEMPLEO, conteniendo indicadores sociodemográficos, indicadores de empleo e ingresos y preguntas relacionadas a cambios y percepciones de los beneficiarios⁴.

Es necesario indicar que al inicio, y durante toda la ejecución del estudio de evaluación, tuvimos muchas dificultades para contactar con el Sindicato, y con representantes de la institución capacitadora, lo que llevó al retraso en la programación para la visita de campo, y para la presentación del informe final de evaluación a FONDOEMPLEO, pero una vez lograda la comunicación, obtuvimos las facilidades necesarias para cumplir con nuestro trabajo.

De esta forma se realizó un levantamiento de información a diversos actores clave en base a los diversos instrumentos de recojo de información, como se muestra en el cuadro:

Cuadro 1: Aplicación de Instrumentos de Recojo de información a los actores relevantes del proyecto

Tipo de Instrumento	Actores relevantes para la aplicación del instrumento de levantamiento de la información	Planificado	Realizado
Entrevista en profundidad	Responsable de Recursos Humanos de la Empresa Minera Miskimayo SRL ⁵	1	1
	Líderes Sindicales	1	4
Taller participativo	Un Taller con Beneficiarios para información cualitativa	1	1
Encuesta	Beneficiarios encuestados	15	18
Entrevista en profundidad	Entidad Ejecutora	1	1
Encuesta a Entidad capacitadora CETEMIN	Representante de CETEMIN ⁶	1	1
Total		20	26

Fuente y elaboración: Propia.

³ El Taller y la aplicación de la Encuesta se realizaron el 11/02/2015.

⁴ El tamaño de la muestra no tiene validez estadística, dado que el objetivo es obtener información cualitativa.

⁵ Sra. Alexandra Chaves, responsable del área de recursos Humanos de la Compañía Minera Miskimayo SRL.

⁶ Sra. Eissa Sullón.

5 Análisis de los resultados

5.1 Pertinencia

5.1.1 Sobre la pertinencia del diseño del proyecto

El Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo SRL, tiene 441 afiliados, que representa el 56% de todos los trabajadores de la Empresa Minera Miskimayo SRL, y cuenta con Registro Sindical N° 07-11685-2010 del Gobierno Regional de Piura, otorgado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

En su inicio, la Compañía Minera Miskimayo SRL, ha capacitado a pobladores de Sechura en manejo de maquinaria pesada empleado en la minería, con la finalidad de ocupar la mano de obra de la zona. Esto ha generado empleo entre la población, y a medida que crecía la producción de la empresa, ésta necesitaba más personal, por lo que prepararon mas lugares.

Se pudo rescatar de las entrevistas sostenidas tanto con el Jefe del Proyecto, como con el Secretario General del Sindicato, que el diagnóstico de la situación ya estaba definido (el actual Secretario General recibió el proyecto en ejecución). El sindicato no contaba con los instrumentos, solo con estatutos del sindicato. Al principio, no entendían que las herramientas planteadas en el Proyecto, les servirían para la gestión del Sindicato, pensaban que solo era de utilidad para los abogados, dado que hay mucha incidencia de la Federación en priorizar la parte de negociación, pero se dieron cuenta de la importancia de este tema, considerando pertinente el proyecto para el Sindicato.

Sobre la estrategia de focalización de los beneficiarios, por un tema de costos y el presupuesto disponible, se seleccionaron los cursos de ofimática básica, ayudante de mecánica automotriz y electricidad industrial. Para los hijos de los trabajadores, los cursos seleccionados fueron: operador frontal y el curso de operador de retroexcavadora. Estos curso fueron seleccionados básicamente por un tema de costos, porque según manifestado por el Secretario del Sindicato, otros tipos de cursos eran muy costosos y el presupuesto no alcanzaba.

Se contrató una persona que aplicó un examen de selección a quienes participarían en los cursos. Uno de los factores principales que influyó en la asistencia a los cursos, fue la jornada laboral de los trabajadores, que dificultaba (según declaraciones de los beneficiarios), en poder asistir a las clases. Esto es contradictorio con lo mencionado por la responsable del área de Recursos Humanos de la empresa⁷, que mencionó que los trabajadores tienen un día disponible para capacitaciones y caso se hubiera realizado las coordinaciones, estas podrían haber sido realizadas en los espacios destinados para las capacitaciones que dispone la empresa.

La convocatoria se dio a través de cartas a las personas seleccionadas, llamadas telefónicas y envío de mensajes por e-mail, a pesar de eso, hubo baja asistencia, aunque al inicio asistieron. Uno de los temas principales que dificultó la asistencia a los cursos, fue que coincidió con el proceso de negociación colectiva, siendo así, los intereses de los afiliados eran otros.

Se pudo constatar que el proyecto fue diseñado y ejecutado sin alguna participación de la empresa. Aunque la responsable del área de Recursos Humanos de la Empresa indicó

⁷ Según declaraciones realizadas en la entrevista sostenida con Alexandra Chaves, responsable del área de recursos humanos de la empresa.

que el Secretario General de turno les informó sobre el proyecto en alguna de las reuniones que realizaron. Lo que ciertamente es la pérdida de oportunidad de buscar un espacio de encuentro entre la empresa y el sindicato, que definitivamente favorece a ambas partes, porque aumentaría la capacidad y desempeño de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Cabe precisar que la empresa⁸ afirmó que el proyecto y los cursos dictados son pertinentes a las labores de los trabajadores y complementan los cursos que como empresa ofrecen a los empleados.

Los líderes sindicales informaron que están participando de la convocatoria que FONDOEMPLEO ha realizado y que presentarán otro proyecto, que en esta oportunidad incluirán el componente de emprendimientos dirigido a los hijos y/o familiares.

Cabe señalar que el actual Secretario General del Sindicato, al asumir su gestión, tomó la decisión de continuar con el Jefe del Proyecto y con la Asistente Administrativa, dado que venían cumpliendo de manera adecuada sus funciones.

El Proyecto fue diseñado con apoyo de FONDOEMPLEO que proporcionó un proyectista para el diseño técnico, y los cursos fueron realizados por CETEMIN que cumplía los estándares del proyecto y FONDOEMPLEO autorizaba la contratación de la institución. Al respecto, cabe precisar que CETEMIN no participó en el proceso de selección de los participantes de los cursos. El Sindicato les solicitó la oferta de cursos y los precios, y sobre esta información decidieron los cursos a brindar a sus afiliados.

Por lo anteriormente señalado, el diseño del proyecto respecto a las necesidades del Sindicato y los trabajadores, aunque hubiera podido tener la participación activa de la Compañía Minera Miskimayo SRL y de la misma institución ejecutora de los cursos CETEMIN, se considera pertinente y relevante.

5.1.2 Perfil de los beneficiarios del proyecto

Para conocer si los objetivos y la metodología seguidos en los componentes fueron los más pertinentes a los beneficiarios, es necesario conocer el perfil y características de los mismos. De acuerdo a la información levantada a un grupo de beneficiarios del proyecto, estos fueron los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miskimayo S.A.C, con las siguientes principales características:

- a) Son trabajadores jóvenes, donde el 67% tiene menos de 35 años, y la diferencia 33% más de 35 años de edad. El 100% de los trabajadores son varones.⁹
- b) Por ser jóvenes, están muy motivados en capacitarse y mejorar su desempeño en el trabajo y sobre todo mejorar su remuneración.
- c) En su gran mayoría tienen hijos (94%).
- d) La mayoría de los trabajadores son de la misma localidad de Sechura (72%), aunque el 28% proviene de otras localidades.
- e) En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, el 56% de ellos tiene estudio superior no universitario; 33% secundaria o menos y un 11% tiene educación superior universitaria. Es interesante notar el hecho de que el 94% ha seguido un curso

⁸ Según declaraciones realizadas en la entrevista sostenida con Alexandra Chaves, responsable del área de recursos humanos de la empresa.

⁹ Datos proporcionados por el sindicato en el taller de diagnóstico realizado en Sechura. Febrero 2015.

diferente a los otorgados por el proyecto (77% financiado por ellos mismos, 12% parcialmente por la empresa, y 12% totalmente por la empresa).

- f) Una característica adicional observada es que en su mayoría (77%) hace más o menos uso de las herramientas de internet.

5.1.3 Sobre la pertinencia de la estrategia de focalización

El proyecto se focalizó en atender a los trabajadores afiliados al sindicato como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: Beneficiarios participantes en los diversos servicios del proyecto

Curso	Participantes	Asistentes	Concluyeron
Fortalecimiento Sindical			
Derechos laborales y fortalecimiento institucional (8 sesiones)	30	78 ¹⁰	78
Taller de trabajo en equipo (4 sesiones)	30	28 ¹¹	28
Taller de comunicación efectiva (3 sesiones)	30	35 ¹²	35
Desarrollo Técnico			
Ayudante de mecánica automotriz básica	26	20	08
Ofimática básica	60	40	16
Electricidad industrial	31	20	10
Operador de cargador frontal (hijos)	10	10	10
Operador de retroexcavadora (hijos)	10	10	10
TOTAL	227	241	195

Fuente: Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo S.A.C – Informe final, marzo 2015.

Elaboración: Propia.

Si bien es cierto la Línea LAT se orienta a los trabajadores y sus familias, en esta experiencia, el Sindicato consideró pertinente priorizar a los afiliados del Sindicato, aunque ejecutaron algunos cursos a un pequeño grupo de hijos. En el proyecto que están elaborando para la reciente convocatoria realizada por Fondoempleo, el Sindicato manifestó que también considerará a los hijos de los trabajadores afiliados para el componente de emprendimientos.

Las actividades de focalización y convocatoria de los beneficiarios del sindicato, se realizaron a través de comunicaciones realizadas en las asambleas, entrega de cartas a las personas, durante los viajes de traslado a la empresa, en los Boletines informativos que emitía el Sindicato y/o llamadas telefónicas. A pesar de lo anterior, algunos de los entrevistados, indicó que se enteró a través de otros colegas.

¹⁰ Se realizaron 4 talleres. El valor de 28 es el promedio de asistentes.

¹¹ Ídem al anterior.

¹² Ídem al anterior.

Sobre la estrategia de focalización de los beneficiarios, por un tema de costos y el presupuesto disponible, los cursos fueron seleccionados porque otros tipos de cursos tenían costos muy elevados. Se contrató una persona que se encargó de seleccionar a los participantes con un examen de selección. Uno de los factores principales que influyó en la asistencia a los cursos, fue la jornada laboral de los trabajadores. A pesar de que se entregaron cartas a las personas seleccionadas, se realizaron llamadas telefónicas y se enviaron correos electrónicos, al inicio de las capacitaciones los afiliados participaron, pero posteriormente hubo una baja en la asistencia. Otro factor que influyó en ello, fue el hecho que se encontraban en pleno proceso de negociación colectiva por lo que sus intereses eran otros.

5.1.4 Sobre la pertinencia de la estrategia e instrumentos de la intervención

a) Valoración de los instrumentos de fortalecimiento sindical

En relación al componente de fortalecimiento sindical, el proyecto consideró los siguientes instrumentos a ser desarrollados: el Plan Estratégico, MOF, Reglamento Interno y estructura de libros de actas. Se realizó el Diagnóstico y análisis organizacional, asesorías a los dirigentes para la presentación del Plan Estratégico, MOF, RI y Estructura de Libros de actas, Análisis de Comunicaciones de la organización sindical y la elaboración del Plan de Comunicaciones y su implementación (Banner, Página web).

Se cuenta con el Plan Estratégico aprobado por la Asamblea del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Cia Minera Miski Mayo SRL, el que fue presentado en reuniones con los afiliados.

Se ha realizado la capacitación en Negociación colectiva y huelga, con lo que se logró la negociación colectiva del Sindicato ante la Empresa Minera MISKI MAYO SRL.

La dinámica para la construcción de los instrumentos colectivos de gestión sindical mencionados se realizó con la participación de los afiliados en talleres.

Aunque al inicio del proyecto, los líderes no veían la importancia de los instrumentos de gestión del Sindicato, se dieron cuenta de la importancia de tenerlos, por lo que realizaron los esfuerzos para la conclusión de las consultorías teniendo como resultados los documentos de Plan Estratégico, MOF y Reglamento Interno, principalmente.

Más abajo se aprecia foto de la carátula del Plan Estratégico Organizacional del Sindicato para el periodo 2014-2019, tomada en la visita de campo realizada el 10 de febrero de 2015.



b) Pertinencia y valoración de los cursos y metodologías:

En relación a los cursos técnicos, estos recibieron la atención y “fueron muy positivos para todos los participantes, y para las actividades que realizan en su trabajo porque han aumentado sus conocimientos en los temas técnicos recibidos.

Los cursos se realizaron en Sechura, durante los días de descanso de los trabajadores, lo que llevó a descoordinaciones de horarios y de local. En varias oportunidades, los participantes llegaban al local y había cambiado, o en otras oportunidades, en el horario señalado, pero había otro grupo y no podían ingresar porque ya estaba completo. En este punto, se recomienda que exista una mejor coordinación entre la institución ejecutora de los cursos, el jefe del proyecto y los beneficiarios. Una recomendación adicional y tomando en cuenta la declaración de la responsable de Recursos Humanos de la Compañía Minera Miskimayo SRLS, se debería coordinar y llegar a acuerdos entre el Sindicato y la empresa para que los cursos se realicen en el 5° día, que la empresa destina para capacitaciones y que pueden realizarse en el local de la empresa.

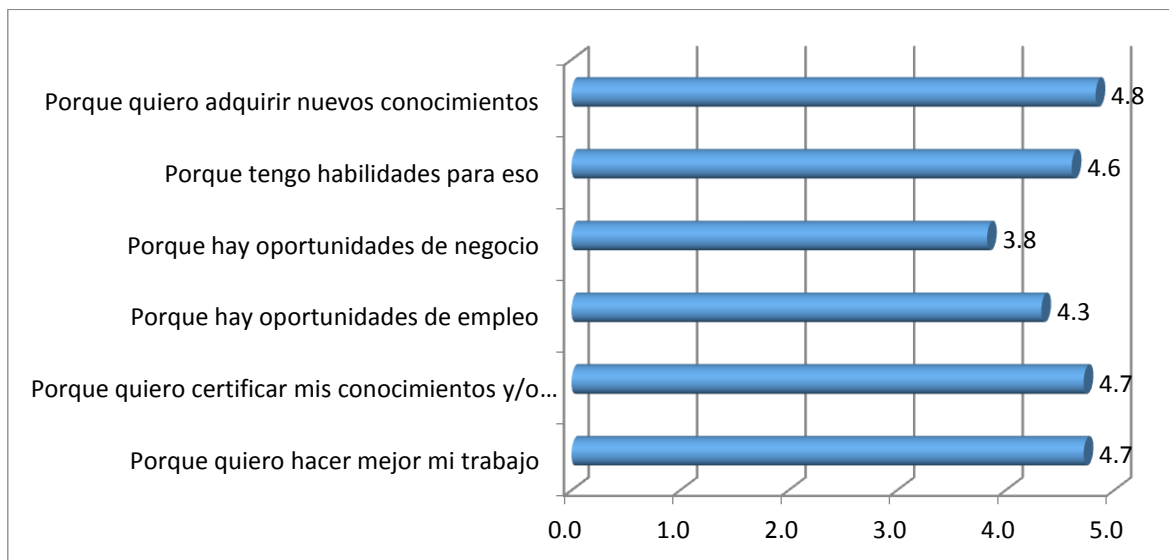
Las razones principales señaladas por los trabajadores para participar en estos cursos tenían que ver con el deseo de adquirir nuevos conocimientos, porque quieren hacer mejor su trabajo, porque quieren certificar sus conocimientos. Otras razones señaladas fueron: habilidades para la ocupación, porque hay oportunidades de empleo, o porque hay oportunidad de negocio.

En el Taller, los trabajadores mencionaron de otra forma, sus razones:

- Ayudaría a mejorar, ser más técnicos
- Era una oportunidad para capacitarse

También mencionaron que al inicio tuvieron muchas interrogantes si se ejecutaría o no el proyecto, porque era la primera vez que tenían uno de este tipo. Como se inició con la directiva anterior, tenían dudas en cómo sería.

Cuadro 3: Razones de elección de los cursos técnicos (escala de valoración del 1 al 5)¹³



Fuente: Swisscontact – Encuesta a Trabajadores, realizada el 10 de febrero de 2015.

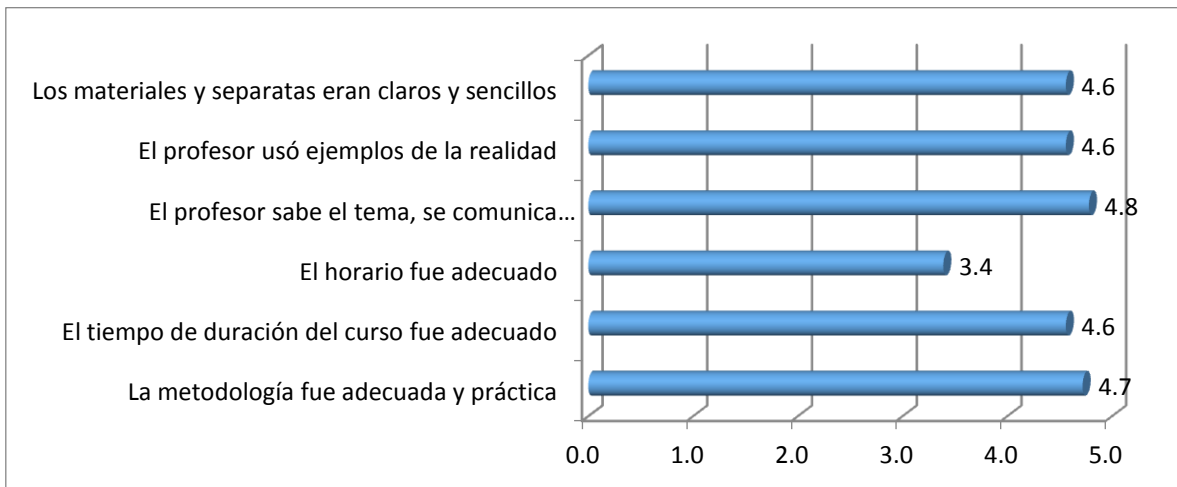
Los trabajadores participantes de los cursos, manifestaron que se utilizó una metodología adecuada, reconocen que hubo mucha práctica, y a pesar de que tenían un poco de conocimiento, aprendieron otros temas, como por ejemplo, en el curso de ofimática básica, tablas dinámicas. Pero los horarios no eran comunicados a tiempo. En este sentido recomiendan que se deba mejorar mucho la comunicación.

Tuvieron los materiales y reconocieron que los profesores tenían conocimiento de su tema (especialmente en el curso de ofimática básica), pero vuelven a mencionar que faltó comunicación, por ejemplo en relación al local o al día. La poca comunicación en relación a horarios y local, fueron las principales debilidades encontradas.

Las apreciaciones positivas se pueden confirmar en el siguiente cuadro donde los beneficiarios afirman que los profesores daban ejemplos de la realidad, conocían los temas tratados y se comunicaban con claridad. Valoran los materiales didácticos y la metodología como muy buena y práctica.

¹³ Se refiere a la Escala de Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. En este caso, se ha utilizado para medir el nivel de importancia dado por los participantes a los diversos criterios planteados.

Cuadro 4: Valoración de los cursos de capacitación técnica (Valoración del 1 al 5) ¹⁴



Fuente: Swisscontact – Encuesta a Trabajadores, realizada el 10 de febrero de 2015 .

Los beneficiarios reconocen que mejoraron sus competencias, porque recordaron fórmulas que les ayudaron en su labor diaria, sin embargo, existe cierto descontento, porque hasta la fecha no recibieron los certificados de conclusión de los cursos que asistieron. Con esto, se sentirían reconocidos y con la expectativa de mejoras económicas de parte de la empresa, dado que cada año son evaluados por su superior inmediato.

Para la Compañía Minera Miskimayo SRL, los temas de capacitación priorizados para sus trabajadores son los relacionados a seguridad y Salud en el trabajo (SST). Pero, la empresa opina que los cursos considerados en el proyecto ejecutado por el Sindicato, son sin duda importantes, dado que los trabajadores operan equipos, por lo que pueden detectar problemas, arreglarlos o informar al superior. La empresa realiza evaluaciones de competencias a sus trabajadores anualmente, y esperan que con estas capacitaciones, los trabajadores tengan mejores evaluaciones. Opina que si hubiera un mayor acercamiento del Sindicato con la Empresa, habría mayor integración y por ende, mejores resultados.

5.2 Eficacia

a) Sobre el cumplimiento de las actividades:

¹⁴ Se refiere a la Escala de Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. En este caso, se ha utilizado para medir el nivel de importancia dado por los participantes a los diversos criterios planteados.

El proyecto logró el cumplimiento de las metas en varias de las actividades y productos programados. De acuerdo al informe final presentado por el Sindicato, se puede observar lo siguiente.

Cuadro 5: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente

N°	Componente	Indicadores del componente	Unidad de medida	Meta	Ejecutado	% de ejecución
1	Gestión sindical eficiente	Se ha implementado mecanismos para mejorar el flujo de comunicación e información.	Instrumentos desarrollados	1 Plan de comunicaciones aprobado, 1 página web diseñada y en funcionamiento	1 1	100%
		Al finalizar el proyecto, 100 trabajadores ha fortalecido las capacidades en tema organizativos.	Talleres	12	5	42%
			Personas	100	62 ¹⁵	62%
		Al finalizar el proyecto, El Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC cuenta con instrumentos de gestión interna actualizados: MOF, padrón de socios, libros de actas, Plan de seguridad en el trabajo. etc.	Documentos elaborados	3	3	100%
2	Desarrollo de las competencias laborales	Al finalizar el proyecto, 80 trabajadores han fortalecido sus conocimientos en mecánica y electricidad básica.	Cursos/personas	Ofimática básica – 40	16	40%
				Electricidad industrial - 20	08	40%
		Los operadores del Sindicato han reducido el % de incidentes del 5% al 2% a finales del proyecto debido a	-	-	-	-

¹⁵ El valor corresponde al promedio de asistencia a los talleres realizados.

N°	Componente	Indicadores del componente	Unidad de medida	Meta	Ejecutado	% de ejecución
		una buena operación de la maquinaria pesada. ¹⁶				
		Los hijos de los trabajadores desarrollan conocimientos en operador frontal y retroexcavadora	Cursos/personas	Operador frontal – 10	10	100%
				Operador de retroexcavadora - 10	10	100%

Fuente: Informe Final presentando por el Sindicato a FONDOEMPLEO.

Elaboración propia.

Sin embargo, es necesario señalar que para lograr las metas del Componente 1 de Fortalecimiento Sindical, por el menor interés de los beneficiarios (en este caso la mayoría de dirigentes sindicales), los tiempos limitados (por los turnos y las agendas recargadas), las actividades tuvieron que repetirse varias veces con lo cual se perdió en eficiencia, porque se tenía que organizar más veces.

No se puede dejar de mencionar que la ejecución de las actividades del Proyecto estuvo sujeta al calendario sindical y las medidas de huelga o negociación colectiva entre el Sindicato y la empresa. Es evidente que los dirigentes van a priorizar los intereses del Sindicato, y considerar en segundo plano cualquier otra actividad.

b) Sobre la ejecución del presupuesto:

La ejecución del presupuesto se presenta en el cuadro siguiente.

Cuadro 6: Ejecución presupuestal

Resumir datos de programación presupuestal	Total según convenio S/.	Total ejecutado S/.	Avance en relación a lo programado%
Fondoempleo	453,532.15	438,250.28	97%
Beneficiarios	25,407.79	23,280.00	92%
TOTAL	478,939.94	461,530.28	96%

Fuente: Informe Final presentando por el Sindicato a FONDOEMPLEO.

Elaboración propia.

El proyecto pudo ejecutar prácticamente la totalidad de su presupuesto, devolviendo a FONDOEMPLEO el saldo no ejecutado. Uno de los logros obtenidos fue la mejora de sus capacidades para gestionar proyectos de este tipo.

¹⁶ No se ha podido verificar el cumplimiento de este indicador.

El Sindicato aún no había presentado el informe final de ejecución del proyecto, en las fechas de las entrevistas. El informe fue presentado a FONDOEMPLEO posteriormente, por lo que aún no cuenta con la aprobación final.

5.3 Eficiencia

Como se mencionó en el acápite anterior, la ejecución del presupuesto se realizó prácticamente en su totalidad y fue la adecuada, dado que el Sindicato se adaptó al mismo contratando cursos dentro de los límites presupuestales que se contaba.

Dado que era la primera iniciativa del Sindicato en ejecutar un proyecto de este tipo, tuvieron inconvenientes al inicio, pero la persona responsable de los temas administrativos, pudo subsanar los inconvenientes. Por otro lado, los recursos (personal, económicos, infraestructura, etc.) asignados para el desarrollo de los cursos fueron los necesarios.

Como se mostró en el Cuadro 6, quedó un saldo que fue devuelto a FONDOEMPLEO. De acuerdo a la información recibida en las varias reuniones sostenidas con el Sindicato, se puede concluir que, existe actualmente una mejor capacidad para administrar recursos provenientes de proyectos, pero aún hay necesidad de seguir capacitando al personal del Sindicato en la gestión de proyectos, pero principalmente en la gestión de fondos. Los costos de los cursos especializados son mucho más altos de lo que se tenía presupuestado, por lo que seleccionaron los más cómodos y que se adaptaba a los recursos disponibles. Por ejemplo, para el tema de negociación colectiva, la contratación de un especialista cuesta entre 40 y 50 mil Nuevos Soles. En el caso del proyecto, el sindicato complementó el monto para poder contar con el especialista.

5.4 Efectos

Los efectos que esperaba el proyecto, según los indicadores propuestos fueron los siguientes:

Fortalecer la competitividad del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo S.A.C

El proyecto planteó medir el fortalecimiento de la competitividad del Sindicato, a través de los siguientes indicadores de propósito y que cuentan con metas.

Al finalizar el proyecto 80 trabajadores capacitados aplican de manera eficaz y eficiente sus conocimientos en las áreas de mecánica, electricidad y ofimática básica.
Al finalizar el proyecto 80 trabajadores del sindicato han mejorado su oferta de servicios de manera concertada con la empresa minera.

La medición de ambos indicadores se torna compleja, dado que no se puede medir que los capacitados aplican de manera eficaz y eficiente sus conocimientos en las áreas de mecánica, electricidad y ofimática básica. No se pudo acceder a los resultados de los cursos realizados por CETEMIN para conocer el porcentaje de participantes aprobados, desaprobados y el nivel de deserción.¹⁷ Lo que se tiene es la información contenida en el informe final presentado por el Sindicato a FONDOEMPLEO, y que muestran los siguientes resultados:

Meta e indicador	Resultado	Descripción
Al finalizar el proyecto 80 trabajadores capacitados aplican de manera eficaz y eficiente sus conocimientos en las áreas de mecánica, electricidad y ofimática básica.	34 acreditados	16 Ofimática básica 08 Ayudante de mecánica 10 Electricidad industrial
Al finalizar el proyecto 80 trabajadores del sindicato han mejorado su oferta de servicios de manera concertada con la empresa minera.	Negociación colectiva realizada	Nivelación de categorías

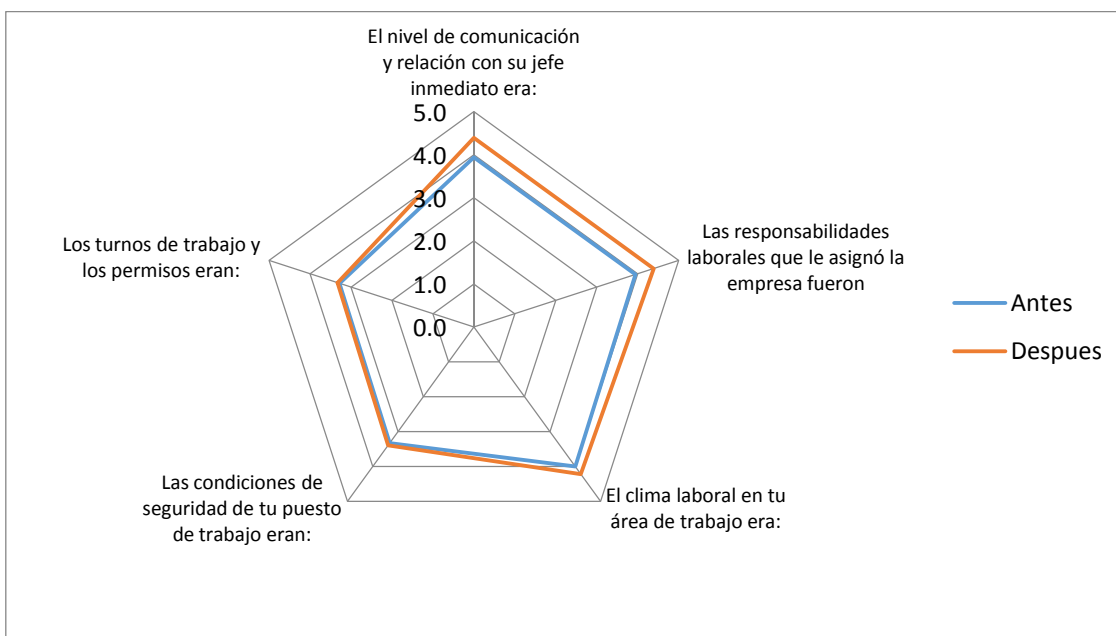
Fuente: Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo S.A.C – Informe final, marzo 2015.

De parte de Swisscontact, se pudo recolectar en la visita de campo, la opinión de los participantes de los cursos. Veamos algunos de estos resultados, tomados a partir de la percepción de los afiliados encuestados considerando el antes y el después de participar en el proyecto y su autopercepción sobre sus capacidades antes – después del proyecto.

En el siguiente cuadro podemos visualizar que en promedio los trabajadores perciben que hubo una ligera mejora en relación a: “las responsabilidades laborales que le asignó la empresa”; “nivel de comunicación y relación con su jefe inmediato”, donde se nota la mayor mejora observada. Por otro lado, no existen mejoras y se mantienen en un nivel igual en relación a: los turnos y permisos de trabajo, así como en el clima laboral en su área de trabajo.

¹⁷ Se trató de conversar con los representantes de CETEMIN, pero sólo se pudo obtener respuestas por teléfono. De acuerdo a la conversación sostenida, los informes de los cursos realizados fueron entregados al Sindicato, por lo que no podían entregar a Swisscontact.

Cuadro 7: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre el ambiente laboral (Valoración del 1 al 5, antes y después del Proyecto) ¹⁸

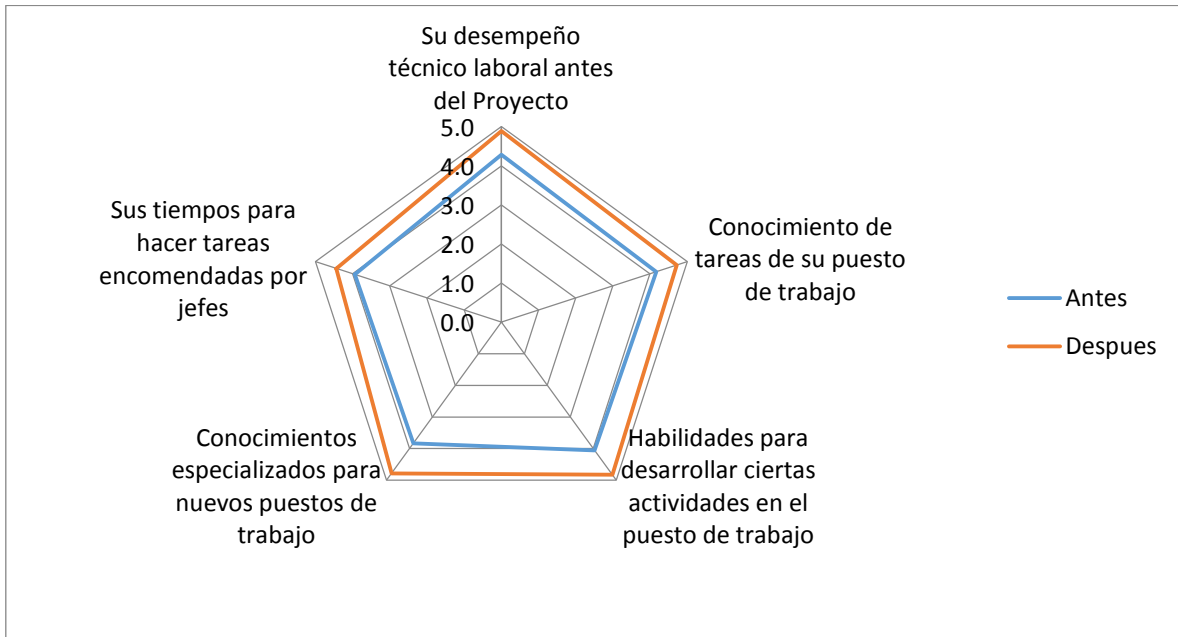


Fuente: Swisscontact – Encuesta a Trabajadores, realizada el 10 de febrero de 2015 .

En el siguiente cuadro se puede apreciar cómo los trabajadores conciben los efectos del proyecto sobre sus propias capacidades, es decir, en la mejora de sus conocimientos especializados para nuevos puestos de trabajo y habilidades para desarrollar ciertas actividades en el mismo puesto de trabajo. En todos los criterios considerados, se observó una percepción de mejora, siendo la de menor cambio, los tiempos para hacer las tareas encomendadas por los jefes (que es una definición aproximada de productividad o rendimiento).

¹⁸ Se refiere a la Escala de Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. En este caso, se ha utilizado para medir el nivel de importancia dado por los participantes a los diversos criterios planteados.

Cuadro 8: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre las capacidades (Valoración del 1 al 5, antes y después del Proyecto) ¹⁹

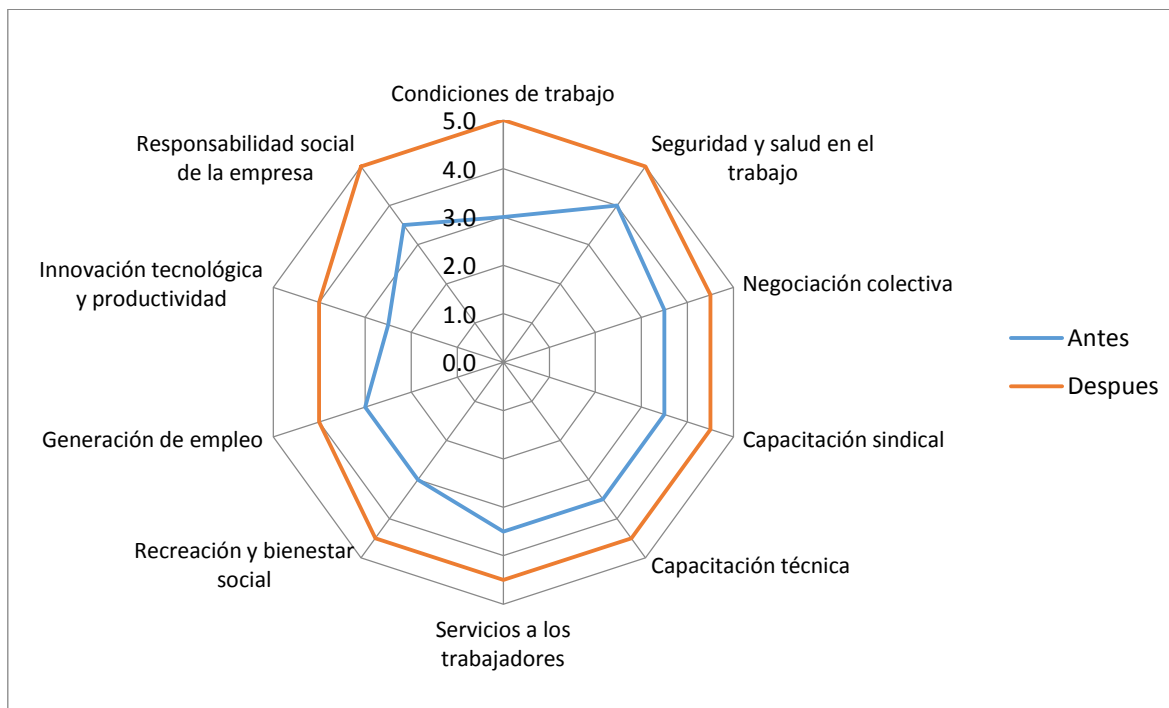


Fuente: Swisscontact – Encuesta a Trabajadores, realizada el 10 de febrero de 2015.

Es interesante observar en el cuadro siguiente, lo observado cuando se les preguntó:
¿Tiene su sindicato propuestas sobre los diferentes aspectos de la vida sindical?

¹⁹ Se refiere a la Escala de Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. En este caso, se ha utilizado para medir el nivel de importancia dado por los participantes a los diversos criterios planteados.

Cuadro 9: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre las capacidades del Sindicato para hacer propuestas (Valoración del 1 al 5, antes y después del Proyecto) ²⁰



Fuente: Swisscontact – Encuesta a Trabajadores, realizada el 10 de febrero de 2015.

Los temas que fueron percibidos con mayor nivel de cambios positivos fueron: las condiciones de trabajo, la innovación tecnológica y productividad, responsabilidad social de la empresa y recreación y bienestar social.

En relación a los efectos o cambios percibidos por la Compañía Minera Miskimayo SRL, la representante entrevistada opina que no percibe mayores cambios, al menos hasta el momento de la entrevista. Entre los principales aportes mencionados por la representante de la empresa en relación a las mejoras que se pueden implementar, se pueden resaltar las siguientes:

1. FONDOEMPLEO debería considerar que estos proyectos puedan ser ejecutados en alianza sindicato-empresa;
2. Considerar la evaluación del proyecto, pero principalmente apoyar en el diseño, con un facilitador que ayude en la elaboración del proyecto.
3. En el caso que se ejecute un proyecto en alianza sindicato-empresa, se debe incluir compromisos de ambas partes para cumplir los objetivos y metas comprometidas por ambas partes, y la ejecución y transparencia de los fondos destinados al proyecto.

²⁰ Se refiere a la Escala de Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. En este caso, se ha utilizado para medir el nivel de importancia dado por los participantes a los diversos criterios planteados.

4. El Sindicato debe considerar en futuros proyectos a los hijos de los afiliados al Sindicato para mejorar la formación, especialmente técnica.
5. Un tema de capacitación mencionado por la representante de la empresa y considerado muy importante, es el de cultura crediticia, dado que los trabajadores al tener un mejor salario, hacen reformas en sus viviendas, compran artefactos, etc, lo que les lleva a endeudarse, situación que, en muchos casos, se transforma en un problema para ellos mismos. Los contenidos relacionados a este tema, deben tomar en cuenta información que les permita tomar decisiones acertadas en el manejo de sus finanzas personales y familiares, y desarrollar habilidades para el buen uso y manejo de su dinero.

5.5 Sostenibilidad

Los aspectos que se debe tomar en cuenta para la sostenibilidad y el fortalecimiento institucional y el desarrollo de capacidades técnicas, están relacionados a las siguientes reflexiones:

- a) El proceso de institucionalización y fortalecimiento del sindicato permitirá garantizar sus sostenibilidad futura. Las relaciones actuales con la empresa son tensas, pero tanto el Secretario General como la representante de la compañía declararon que tienen la total disposición para seguir con el diálogo en beneficio de los trabajadores y de la empresa.
- b) La experiencia de participación del sindicato en este Proyecto ha sido aleccionador y les ha permitido:
 - i. Aprendizajes de cómo desarrollar y ejecutar proyectos,
 - ii. Sienten que están fortalecidos porque tienen el plan estratégico, las normas, y el MOF.
 - iii. El Sindicato tiene mayor conocimiento sobre sus afiliados; Los documentos elaborados (MOF, Plan Estratégico), se aplica en más menos 40%; tienen mejor conocimiento en lo que es organización (trabajo en equipo, mejor relación, situaciones de trabajo).²¹
 - iv. Los afiliados son más conscientes sobre su rol en el Sindicato.
- c) Los servicios de capacitación técnica, en general dirigidos a los trabajadores de la actividad minera tienen costos elevados, por lo que difícilmente el Sindicato por sí solo, los pueda pagar. Por ello es importante para la sostenibilidad de estos y otros servicios, que sea más proactivos en:
 - i. La elaboración y desarrollo de proyectos,
 - ii. La identificación de oportunidades de proyectos; El hecho de que estén participando en la convocatoria de LAT 3 de FONDOEMPLEO, es importante para que tengan mayor experiencia en la elaboración de proyectos y de esa manera puedan también aprovechar otras oportunidades como: asignación del Presupuesto Participativo del Municipio proveniente del Canon, elaborar proyectos para PROCOMPITE, también puede ser proyectos co financiados y en alianza con la Empresa.
 - iii. Una ejecución eficiente de los mismos que demuestre sus capacidades ante las posibles fuentes de recursos y cooperación.

²¹ De acuerdo a las declaraciones realizadas por el Secretario General del Sindicato, en la entrevista realizada el 10 de febrero de 2015.

- d) Siendo el Sindicato un actor importante para el desarrollo local es importante desarrollar alianzas estratégicas con los otros actores locales para participar en proyectos de mayor envergadura con efectos en el desarrollo de la ciudad de Sechura.
- e) Siendo la empresa y el Sindicato dos actores importantes en el desarrollo de Sechura deberían replantearse las relaciones entre ambos para darle viabilidad al desarrollo local. Posiblemente se requieran de la voluntad de ambas partes y el mantenimiento de un diálogo permanente.

6 Conclusiones y Lecciones aprendidas

- 1) Existen necesidades y problemas de capacitación técnica y fortalecimiento de capacidades de los dirigentes del sindicato que deben ser complementadas con la oferta de capacitación que la Compañía Minera Miskimayo tiene programado para sus trabajadores.
- 2) La empresa puede brindar las facilidades (espacio y tiempo en el 5° día para capacitación) para que se realice en sus instalaciones las capacitaciones.
- 3) El proceso de diseño del Proyecto con apoyo de FONDOEMPLEO estuvo enfocado a la demanda, detectando que las necesidades de capacitación de los trabajadores se refieren a sus puestos actuales, a sus aspiraciones dentro de la empresa y a la posibilidad de tener oportunidades actuales y futuras en el sector minero u otros sectores.
- 4) El Sindicato es consciente de la importancia de apostar por una capacitación de calidad (y de mayor costo) para mejorar la empleabilidad de los afiliados, pero es consciente que los costos de los cursos son muy elevados.
- 5) La focalización estuvo orientada a los trabajadores afiliados al sindicato principalmente y en menor medida, a los hijos.
- 6) El proyecto consideró el fortalecimiento institucional y el desarrollo de capacidades técnicas, pero se evidenció que el mayor interés estuvo en el segundo. Los temas desarrollados para fortalecimiento sindical, fue de utilidad, pero careció de estrategias y metodologías que garanticen el empoderamiento de los afiliados y dirigentes.
- 7) El proceso de convocatoria a los afiliados para participar en las capacitaciones se realizó a través de los medios de comunicación disponibles (folletos, boletines, avisos en los buses), pero se observó que careció de mayor fuerza para “motivar” a los afiliados a participar en los mismos.
- 8) El Proyecto inicialmente debió lidiar con la desconfianza natural de los afiliados en relación a que si el proyecto se realizaría o no. Al respecto, para un siguiente proyecto, deberá haber más información, difusión y más transparencia, para generar más confianza y poder de convocatoria.
- 9) La experiencia de la capacitación técnica fue valorada por los afiliados en relación a la metodología, contenidos, materiales didácticos, calidad de los profesores y organización de la experiencia formativa; la pertinencia de la formación ha sido manifestada por los beneficiarios, por los dirigentes y por la empresa.
- 10) Las capacitaciones técnicas de mayor nivel de especialización difícilmente pueden ser sostenibles y financiadas directamente por el Sindicato, por los altos costos de los mismos. Por lo que es importante para la sostenibilidad de estos y otros servicios, que los dirigentes sean lo más proactivos posible, en la elaboración y ejecución de proyectos similares en alianza con la empresa.
- 11) Para la sostenibilidad, el Sindicato tomó la decisión de presentar nuevos proyectos a FONDOEMPLEO, entre otras iniciativas.

- 12) Siendo la Compañía Minera Miskimayo SRL y el SUTRACOMIM dos actores importantes en el desarrollo local, deben replantearse las relaciones entre ambos para buscar viabilidad para un trabajo conjunto y complementario. FONDOEMPLEO, en su rol promotor y financiador de proyectos que buscan la capacitación laboral, puede jugar un papel clave.
- 13) La Compañía Minera Miskimayo SRL, muestra disposición e interés de trabajar de manera complementaria con el SUTRACOMIM en el diseño de un nuevo proyecto a ser presentado a FONDOEMPLEO.
- 14) La dirigencia sindical elegida mantuvo la continuidad del proyecto que se inició en la administración anterior, respetó los acuerdos y acciones que los dirigentes sindicales anteriores realizaron, y mantuvo al personal contratado.

7 Recomendaciones

Es importante:

- 1) Desarrollar proyectos con los sindicatos pero considerando también un enfoque de desarrollo local²², con la participación de la Empresa, el Gobierno Local y otras instituciones públicas existentes en la zona, sobre todo en ciudades del entorno directo de la empresa.
- 2) Considerar en la focalización la inclusión de toda la familia de los trabajadores.
- 3) Dar a conocer a la Compañía Minera Miskimayo SRL la experiencia del proyecto ejecutado e invitar a que tenga una actitud más abierta, participativa y complementaria, especialmente en la etapa previa al diseño de este tipo de proyectos y que aprovechen la ocasión para ejercer su responsabilidad social con sus trabajadores, poniendo a disposición las instalaciones y otras facilidades para la realización de los cursos, especialmente en este caso que los trabajadores disponen del 5° día de la semana para capacitarse.
- 4) Apoyar las iniciativas del SUTRACOMIM para desarrollar una plataforma de servicios de capacitación, información y difusión para sus afiliados.
- 5) Tener una mayor comunicación en todos los niveles, de la empresa con el sindicato y viceversa; del secretario general del sindicato con los afiliados y viceversa. Además de que exista mucha mayor comunicación para las convocatorias, selección y ejecución de los cursos, comunicación y difusión sobre el manejo técnico y financiero de los proyectos que se ejecute hacia los dirigentes y los afiliados del sindicato.
- 6) Antes de presentar otro proyecto, la dirigencia del Sindicato debe consultar con la empresa y principalmente con sus afiliados sobre sus expectativas de cursos a futuro. Entre los mencionados, se tiene: topografía, maquinaria pesada, operaciones de equipos auxiliares, ofimática avanzada, electromecánica, seguridad y salud en el trabajo; o carreras técnicas como técnico en geología. Pero puede haber otros de interés de la empresa que complementarían la oferta que puedan haber planificado.

En relación a FONDOEMPLEO, se recomienda:

²² La presencia de grandes empresas en ámbitos territoriales regionales, puede significar grandes oportunidades para el progreso local sostenible, en términos de desarrollo de mercados, empleo y generación de oportunidades para las organizaciones que se encuentren preparadas y dispuestas a asumir los retos.

- 7) Realizar acciones para disminuir la brecha que existe entre la empresa y el sindicato. Esto sería un gran aporte, incluso se puede probar la hipótesis de que, el acercamiento de la empresa con el sindicato para diseñar y ejecutar este tipo de proyectos, puede traer como consecuencia la disminución de los conflictos, por el simple hecho de poder ejecutar un proyecto en común y que benefician a ambas partes. Es posible que la Compañía Minera Miskimayo SRL tenga la disposición, pero a través de FONDOEMPLEO, porque aún existe mucha desconfianza de la empresa con el sindicato, y vice versa.
- 8) FONDOEMPLEO podría realizar un diagnóstico de las necesidades/demandas de las empresas y con esta información lanzar la convocatoria de proyectos.

8 Anexos

Anexo 1: Personas Entrevistadas

N°	Persona	Cargo	Institución
01	Julio Bayona	Secretario general	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
02	Luis Bardales	Jefe del Proyecto	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
03	Kristell Ubillús Ramírez	Asistente administrativa del Proyecto	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
04	Ronaldo Esneyder Exaltación Ayala	Secretario de Control y Disciplina	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
05	José Luis Gonzales Eche	Secretario de Seguridad y medio Ambiente	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
06	Luis Alfredo Arisis Vice	Secretario Adjunto de la Secretaria general	Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Miski Mayo SAC
07	Alexandra Chaves	Gerente de Recursos Humanos	Compañía Minera Miskimayo SRL

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Listado de Beneficiarios entrevistados

Participantes del taller

C-1 Calificación Técnica Laboral

- 1 Kristell Ubillús
- 2 Ronald Esneyder Exaltación Ayala
- 3 Félix J. Imán Palomino
- 4 José Luis Gonzales Eche
- 5 Luis Alfredo Arisis Vice
- 6 Julio Bayona

COMPONENTE: C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas

- 1 RONALD ESNEYDER EXALTACIÓN AYALA
- 2 FELIX IMAN PALOMINO
- 3 JOSE GONZALES ECHE

- 4 MARTIN ASUNCION FLORES CHAREOTA
- 5 CELSO GUILLERMO CUEVAR AMAYA
- 6 CESAR AUGUSTO CALDERON ECHE
- 7 LUWIN MARTIN CHUNGA VITE
- 8 JOSE WILSON COVEÑAS ECHE
- 9 FREDY EDGAR AMAYA JACINTO
- 10 PEDRO IVAN ZAPATA SIMBOLA
- 11 EBER YESQUEN ANCAJIMA
- 12 DANY EDUARDO PAZO RAMIREZ
- 13 CASIMIRO WILFREDO MORALES FIESTAS
- 14 HENRY PAUL MENDOZA COVEÑAS
- 15 ELMER EMILIO MADRID VARGAS
- 16 PEDRO WALTER FLORES PAICO
- 17 OSCAR ARREDONDO MAZA
- 18 WILMER ANTON POICON

**COMPONENTE: C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización
Sindical**

- 1 KRISTELL UBILLUS RAMIREZ
- 2 JULIO BAYONA BAYONA
- 3 RONALD ESNEYDER EXALTACIÓN AYALA
- 4 LUIS ALFREDO ARISIS VICE
- 5 JOSE GONZALES ECHE

Anexo 3: Ficha socio-económica para beneficiarios Calificación Técnica Laboral

Componente C-1: Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas

Nro. DE ENCUESTA

I. IDENTIFICACIÓN

A. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN			B. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO		
C. GÉNERO	D. Nro. DNI	E. EDAD	F. FECHA NACIMIENTO	G. Tf. FIJO	H. Tf. CELULAR
Hombre 1 Mujer 2			___/___/___		
I. CORREO ELECTRONICO			J. DIRECCION DEL DOMICILIO		
K. REGIÓN	L. PROVINCIA	M. DISTRITO	N. CCPP/ COMUNIDAD		

II. TIPO DE BENEFICIARIO	III. MIGRACIÓN
<p>1. ¿QUÉ TIPO DE RELACION TIENE CON LA EMPRESA?</p> <p>Soy trabajador de la empresa 1</p> <p>No soy trabajador de la empresa 2 PREGUNTA 4</p>	<p>7. ¿NACÍO UD. EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)?</p> <p>Sí 1 PREGUNTA 11</p> <p>No 2</p>
<p>2. ¿ES USTED TRABAJADOR SINDICALIZADO?</p> <p>Sí 1</p> <p>No 2 PREGUNTA 7</p>	<p>8. ¿EN QUÉ LUGAR NACÍO USTED?</p> <p>Región: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Provincia: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Distrito: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>CC.PP.: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p>
<p>3. ¿ES USTED DIRIGENTE SINDICAL?</p> <p>Sí 1</p> <p>No 2 PREGUNTA 7</p>	<p>9. ¿HACE CUÁNTO TIEMPO VIVE EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)?</p> <p>Años... <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Meses... <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> SOLO PARA LOS QUE DECLARAN QUE ESTAN VIVIENDO MENOS DE UN AÑO</p>
<p>4. ¿TIENE ALGUNA RELACIÓN DE PARENTESCO CON ALGÚN TRABAJADOR DE LA EMPRESA?</p> <p>Sí 1</p> <p>No 2 PREGUNTA 7</p>	<p>10. ¿POR QUÉ SE VINO A VIVIR AQUÍ?</p> <p>_____ <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>_____</p>
<p>5. ¿CUÁL ES LA RELACION DE PARENTESCO QUE TIENE CON ESE TRABAJADOR DE LA EMPRESA?</p> <p>Esposa(o) 1</p> <p>Hijo(a) 2</p> <p>Yerno/ nuera 3</p> <p>Padres / suegros 4</p> <p>Otro pariente 5</p> <p>Otro no pariente 6</p>	<p>11. ¿TIENE HIJOS?</p> <p>Sí 1</p> <p>No 2 PREGUNTA 13</p>
	<p>12. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE?</p> <p>Número de hijos <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>

<p>6. ¿EL TRABAJADOR DE LA EMPRESA CON EL QUE TIENE RELACIÓN DE PARENTESCO ES AGREMIADO/ SINDICALIZADO?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No..... 2</p>	<p>13. ¿CUÁL ES SU IDIOMA O LENGUA MATERNA?</p> <p>Quechua..... 1</p> <p>Aymara..... 2</p> <p>Castellano 3</p> <p>Otro (Especifique)..... 4</p>
--	--

IV. EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

POR FAVOR QUISIERA QUE USTED ME DE INFORMACIÓN SOBRE SU NIVEL DE EDUCACION

14. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE APROBÓ?	15. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO DE ESTUDIOS APROBADO?	16. ¿ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA O PRIVADA?		17. ¿CUÁL ES EL NOMBRE DE LA CARRERA, PROFESIÓN UNIVERSITARIA O TÉCNICA QUE HA ESTUDIADO?
		1 Pública	2 Privada	
Sin nivel..... 1		1	2	
Inicial 2		1	2	
Primaria 3		1	2	
Secundaria 4		1	2	
Superior no universitaria..... 5		1	2	
Superior universitaria 6		1	2	

18. USTED HA SEGUIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN, DIFERENTE A LOS CURSOS DEL PROYECTO?	19. NOMBRE DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN MAS IMPORTANTES QUE SIGUIÓ:	20. FINANCIAMIENTO DEL CURSO					21. ¿OBTUVO DIPLOMA, CONSTANCIA O CERTIFICADO?		
		Financiado por mi	Financiado por la empresa y por mi	Financiado totalmente por la empresa	Financiado por el sindicato	Financiado por terceros (otros)	Si	No	
<p>Sí.....1</p> <p>☞ CONTINUE CON PREGUNTA 19</p> <p>No.....2</p> <p>☞ PREGUNTA 22</p>	1.		1	2	3	4	5	1	2
	2.		1	2	3	4	5	1	2
	3.		1	2	3	4	5	1	2

<p>22. ¿HA APRENDIDO ALGÚN OFICIO A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No..... 2</p> <p>☞ PREGUNTA 24</p>	<p>V. EMPLEO</p> <p>25. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE?</p> <p>Si trabaje..... 1</p>
---	---

<p>23. ¿CUÁL ES ESE OFICIO?</p> <p>_____</p> <p>_____ <input type="checkbox"/></p>	<p><i>No trabaje, pero tenía trabajo 2</i></p> <p><i>No trabaje, pero tenía un negocio propio 3</i></p> <p><i>Busqué trabajo, pero había trabajado antes 4</i></p> <p><i>Busqué trabajo por primera vez..... 5</i></p>
<p>24. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</p> <p><i>Muy frecuentemente..... 1</i></p> <p><i>Frecuentemente 2</i></p> <p><i>Más o menos 3</i></p> <p><i>Casi nunca 4</i></p> <p><i>Nunca 5</i></p>	<p><i>Estudio y no trabajo ni busco trabajo 6</i></p> <p><i>Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo... 7</i></p> <p><i>Solo vivía de jubilación o renta 8</i></p> <p><i>Estuve en otra situación 9</i></p>

PGTA. 32

<p>26. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑO? (Ejemplos: PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, ABOGADO, PEÓN AGRÍCOLA, AGRICULTOR, OPERARIO DE MÁQUINARIA PESADA EN MINERÍA, VENDEDOR AMBULANTE DE COMIDA, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>33. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?</p> <p>Número de negocios que ha creado <input type="text"/></p>															
<p>27. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Ejemplos: CONFECCIÓN DE VESTIDOS, CULTIVO DE ARROZ, CRIANZA DE GANADO VACUNO, VENTA DE ABARROTOS, RESTAURANTE, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>34. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>															
<p>28. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYENDOSE USTED, LABORARON:</p> <p>Número de trabajadores <input type="text"/></p>	<p>35. ESE NEGOCIO SE CREÓ:</p> <p><i>¿Antes de estar en el PROYECTO?.....1</i></p> <p><i>¿Cuándo estaba en el PROYECTO?2</i></p>															
<p>29. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</p> <p><i>¿Empleado, obrero (público o privado)? ... 1</i></p> <p><i>¿Trabajador Familiar No Remunerado? 2</i></p> <p><i>¿Trabajador del Hogar? 3</i></p> <p><i>¿Empleador o patrono?..... 4</i></p> <p><i>¿Trabajador Independiente? 5</i></p> <p><i>¿Otro? 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>36. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?</p> <p>Número de trabajadores..... <input type="text"/></p>															
<p>30. ¿CUÁL ERA (ES) SU INGRESO TOTAL EN ESA OCUPACIÓN PRINCIPAL, INCLUYENDO HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC?</p> <p><i>Diario..... 1</i></p> <p><i>Semanal 2</i></p> <p><i>Quincenal 3</i></p> <p>S/. <input type="text"/></p>	<p>37. ACTUALMENTE SU NEGOCIO:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">SI</th> <th style="text-align: center;">NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ¿Está constituido como personal natural?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2. ¿Está constituido como persona jurídica?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>4. ¿Otro?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Especifique</i></p>		SI	NO	1. ¿Está constituido como personal natural?	1	2	2. ¿Está constituido como persona jurídica?	1	2	3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento?	1	2	4. ¿Otro?	1	2
	SI	NO														
1. ¿Está constituido como personal natural?	1	2														
2. ¿Está constituido como persona jurídica?	1	2														
3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento?	1	2														
4. ¿Otro?	1	2														
<p>38. ¿EN QUÉ REGIMEN TRIBUTARIO SE ENCUENTRA SU NEGOCIO?</p> <p><i>Renta de Cuarta Categoría (independientes)..... 1</i></p> <p><i>Nuevo Régimen Único Simplificado (RUS)..... 2</i></p> <p><i>Régimen Especial de impuesto a la Renta (RER)..... 3</i></p> <p><i>Régimen General (RG) 4</i></p> <p><i>Otro (especificar) 5</i></p> <p><i>Ninguno 6</i></p>	<p>VII. PROTECCIÓN SOCIAL</p>															

Mensual 4

PREGUNTA 32

31. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CUÁL FUE LA GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR?

(Si sólo recibe ingreso en especie, valorícelo en el recuadro)

Monto S/..

NO SABE/ NO TIENE GANANCIA 1

VI. EMPRESA

32. ¿USTED TIENE CREADO UN NEGOCIO PROPIO?

Sí..... 1

No, pero pienso crearlo en el corto plazo ... 2 **PREGUNTA 39**

No, y no pienso crearlo..... 3 **PREGUNTA 39**

39. ¿TIENE SEGURO DE SALUD?

	SI	NO
1 ¿Está afiliado a ESSALUD?	1	2
2 ¿Está afiliado al SIS?	1	2
3 ¿Está afiliado a un Seguro privado?	1	2
4 ¿Está afiliado a otro tipo de seguro de salud?	1	2

Especifique

40. ¿ESTA AFILIADO AL SISTEMA DE PENSIONES?

	SI	NO
1 ¿Está afiliado a AFP?	1	2
2 ¿Está afiliado a la ONP?	1	2
3 ¿Está afiliado a otro sistema de pensiones?	1	2

Especifique

VIII. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO

41. ¿USTED CONOCE EL PROYECTO?

Sí..... 1

No..... 2

42. ¿QUIÉN LO CONTACTO INICIALMENTE PARA SEGUIR LOS CURSOS DEL PROYECTO?

	SI	NO
1. ¿El sindicato?	1	2
2. ¿La empresa?	1	2
3. ¿Un familiar?	1	2
4. ¿Los compañeros?	1	2
5. ¿Otro?	1	2

(Especifique)

SOLO PARA LOS QUE FUERON CONTACTADOS POR EL SINDICATO O LA EMPRESA ("SI" EN PREGUNTA 42)

CONTINUE CON PREGUNTA 43

CASO CONTRARIO **PREGUNTA 44**

43. ¿QUÉ MEDIOS UTILIZO EL SINDICATO O LA EMPRESA PARA

45. ¿PORQUE ELEGIO ESTE CURSO?, EVALUE DE 1 AL 5, LAS SIGUIENTES RAZONES:

(En una escala del 1 al 5)	1, es POCO, 5, es MUCHO				
1 Porque quiero hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
2 Porque quiero certificar mis conocimientos y/o habilidades	1	2	3	4	5
3 Porque hay oportunidades de empleo	1	2	3	4	5
4 Porque hay oportunidades de negocio	1	2	3	4	5
5 Porque tengo habilidades para eso.....	1	2	3	4	5
6 Porque quiero adquirir nuevos conocimientos	1	2	3	4	5

46. ¿QUÉ TAN DE ACUERDO ESTÁ CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES, DESPUÉS DEL CURSO MENCIONADO COMO MAS IMPORTANTE?

(En una escala del 1 al 5)	1, es POCO, 5, es MUCHO				
1 Es importante para mi desarrollo laboral profesional	1	2	3	4	5
2 Se ajusta a mis necesidades de ser promovido en la empresa	1	2	3	4	5
4 Me permite buscar un mejor empleo	1	2	3	4	5
5 Me permite mejorar mis condiciones de trabajo e ingresos	1	2	3	4	5

CONTACTARLO?		
	SI	NO
1. ¿Charlas informativas?	1	2
2. ¿Los folletos promocionales?	1	2
3. ¿El contacto telefónico?	1	2
4. ¿Otro?	1	2
(Especifique)		

IX. CAPACITACION DEL PROYECTO	
44. DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO, ¿CUÁL FUE EL MAS IMPORTANTE PARA USTED?.	<input type="text"/>

47. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?						
(En una escala del 1 al 5)					1, es POCO, 5, es MUCHO	
1	La metodología fue adecuada y práctica ...	1	2	3	4	5
2	El tiempo de duración del curso fue adecuado	1	2	3	4	5
3	El horario fue adecuado	1	2	3	4	5
4	El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla	1	2	3	4	5
5	El profesor usó ejemplos de la realidad.....	1	2	3	4	5
6	Los materiales y separatas eran claros y sencillos.....	1	2	3	4	5

X. CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL (Solo para trabajadores de la empresa)

48. ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS O CONDICIONES LABORALES DE SU TRABAJO?	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO
1. ¿CUÁL ERA (ES) SU TRABAJO U OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Especifique)
2. ¿QUÉ TAREAS REALIZABA (REALIZA) EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Especifique) <input type="text"/> <input type="text"/>
3. ¿A QUÉ SE DEDICABA (DEDICA) EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? <input type="text"/> <input type="text"/>
4. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJABA (TRABAJA) EN ESA EMPRESA?	Horas de trabajo semanal..... <input type="text"/>	Horas de trabajo semanal <input type="text"/>
5. ¿BAJO QUÉ TIPO DE CONTRATO TRABAJABAS (TRABAJAS) EN ESA EMPRESA?	<i>Contrato indefinido (permanente).....1</i> <i>Contrato temporal (plazo fijo, periodo de prueba)2</i> <i>Otro (Especifique)3</i> <i>Sin contrato4</i>	<i>Contrato indefinido (permanente) 1</i> <i>Contrato temporal (plazo fijo, periodo de prueba).... 2</i> <i>Otro (Especifique) 3</i> <i>Sin contrato 4</i>
6. ¿CUÁL ERA (ES) SU INGRESO TOTAL EN ESA OCUPACIÓN PRINCIPAL?	<i>Diario 1</i> <i>Semanal..... 2</i> <i>Quincenal 3</i> <i>Mensual 4</i>	<i>Diario1</i> <i>Semanal2</i> <i>Quincenal3</i> <i>Mensual4</i>
	S/. <input type="text"/>	S/. <input type="text"/>

	<i>En una escala del 1 al 5</i>	<i>En una escala del 1 al 5</i>										
49. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CUÁL ES SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES EN EL TRABAJO?	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
1. ¿EL NIVEL DE COMUNICACION Y RELACION CON SU JEFE INMEDIATO ERA / ES ?	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
2. ¿LAS RESPONSABILIDADES LABORALES QUE LE ASIGNÓ LA EMPRESA FUERON / SON...?	<i>Menores</i> <i>Iguals</i> <i>Mayores</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Menores</i> <i>Iguals</i> <i>Mayores</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
3. ¿EL CLIMA LABORAL EN TU AREA DE TRABAJO ERA / ES...?	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
4. ¿LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD DE TU PUESTO DE TRABAJO ERAN / SON...?	<i>Peores</i> <i>Iguals</i> <i>Mejores</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Peores</i> <i>Iguals</i> <i>Mejores</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
5. ¿LOS TURNOS DE TRABAJO Y LOS PERMISOS ERAN / SON ...?	<i>Rígidos</i> <i>Flexibles</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Rígidos</i> <i>Flexibles</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								

	<i>En una escala del 1 al 5</i>	<i>En una escala del 1 al 5</i>										
50. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CÓMO CALIFICARIA SU PERCEPCIÓN SOBRE SUS CAPACIDADES DE TRABAJO?	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
1. SU DESEMPEÑO TÉCNICO LABORAL	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
2. SU CONOCIMIENTO DE LAS TAREAS DE SU PUESTO DE TRABAJO	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
3. SUS HABILIDADES PARA DESARROLLAR CIERTAS ACTIVIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO?	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
4. SUS CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS PARA NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
5. SUS TIEMPOS PARA HACER LAS TAREAS ENCOMENDADAS POR LOS JEFES	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								

FIN DE LA ENCUESTA

Componente C-3: Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical

Nro. DE ENCUESTA

VI. IDENTIFICACIÓN

O. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN			P. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO		
Q. GÉNERO	R. Nro. DNI	S. EDAD	T. FECHA NACIMIENTO	U. Tf. FIJO	V. Tf. CELULAR
Hombre.....1 Mujer.....2			____/____/____		
W. CORREO ELECTRONICO			X. DIRECCION DEL DOMICILIO		
Y. REGIÓN	Z. PROVINCIA	AA. DISTRITO	BB. CCPP/ COMUNIDAD		

VII. TIPO DE BENEFICIARIO	VIII. MIGRACIÓN
<p>7. ¿QUÉ TIPO DE RELACION TIENE CON LA EMPRESA? Soy trabajador de la empresa..... 1 No soy trabajador de la empresa..... 2 PREGUNTA 4</p>	<p>19. ¿NACÍO UD. EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)? Sí..... 1 PREGUNTA 11 No 2</p>
<p>8. ¿ES USTED TRABAJADOR SINDICALIZADO? Sí..... 1 No..... 2 PREGUNTA 7</p>	<p>20. ¿EN QUÉ LUGAR NACÍO USTED?</p> <p>Región: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Provincia: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Distrito: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>CC.PP.: <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p>
<p>9. ¿ES USTED DIRIGENTE SINDICAL? Sí..... 1 No..... 2 PREGUNTA 7</p>	<p>21. ¿HACE CUÁNTO TIEMPO VIVE EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)?</p> <p>Años.... <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>Meses.... <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> SOLO PARA LOS QUE DECLARAN QUE ESTAN VIVIENDO MENOS DE UN AÑO</p>
<p>10. ¿TIENE ALGUNA RELACIÓN DE PARENTESCO CON ALGÚN TRABAJADOR DE LA EMPRESA? Sí..... 1 No..... 2 PREGUNTA 7</p>	<p>22. ¿POR QUÉ SE VINO A VIVIR AQUÍ?</p> <p>_____ <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>_____ <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/></p>
<p>11. ¿CUÁL ES LA RELACION DE PARENTESCO QUE TIENE CON ESE TRABAJADOR DE LA EMPRESA?</p> <p>Esposa(o)..... 1 Hijo(a) 2 Yerno/ nuera 3 Padres / suegros..... 4 Otro pariente..... 5 Otro no pariente..... 6</p>	<p>23. ¿TIENE HIJOS? Sí 1 No..... 2 PREGUNTA 13</p>
	<p>24. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE?</p> <p>Número de hijos <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>

<p>12. ¿EL TRABAJADOR DE LA EMPRESA CON EL QUE TIENE RELACIÓN DE PARENTESCO ES AGREMIADO/ SINDICALIZADO?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No..... 2</p>	<p>25. ¿CUÁL ES SU IDIOMA O LENGUA MATERNA?</p> <p>Quechua.....1</p> <p>Aymara2</p> <p>Castellano3</p> <p>Otro (Especifique)4</p>
---	--

IX. EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

POR FAVOR QUISIERA QUE USTED ME DE INFORMACIÓN SOBRE SU NIVEL DE EDUCACION

26. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE APROBÓ?	27. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO DE ESTUDIOS APROBADO?	28. ¿ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA O PRIVADA?		29. ¿CUÁL ES EL NOMBRE DE LA CARRERA, PROFESIÓN UNIVERSITARIA O TÉCNICA QUE HA ESTUDIADO?
		1 Pública	2 Privada	
Sin nivel..... 1		1	2	
Inicial 2		1	2	
Primaria 3		1	2	
Secundaria 4		1	2	
Superior no universitaria..... 5		1	2	
Superior universitaria 6		1	2	

30. USTED HA SEGUIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN, DIFERENTE A LOS CURSOS DEL PROYECTO?	25. NOMBRE DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN MAS IMPORTANTES QUE SIGUIÓ:	26. FINANCIAMIENTO DEL CURSO					27. ¿OBTUVO DIPLOMA, CONSTANCIA O CERTIFICADO?	
		Financiado por mi	Financiado por la empresa y por mi	Financiado totalmente por la empresa	Financiado por el sindicato	Financiado por terceros (otros)	Si	No
<p>Sí.....1 CONTINUE CON PREGUNTA 19</p> <p>No2 PREGUNTA 22</p>	4.					1	2	
	5.					1	2	
	6.					1	2	

<p>28. ¿HA APRENDIDO ALGÚN OFICIO A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No 2 PREGUNTA 24</p>	<p style="text-align: center;">X. EMPLEO</p> <p>33. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE?</p> <p>Si trabaje..... 1</p>
--	---

<p>29. ¿CUÁL ES ESE OFICIO?</p> <p>_____</p> <p>_____ <input type="checkbox"/></p>	<p><i>No trabaje, pero tenía trabajo</i> 2</p> <p><i>No trabaje, pero tenía un negocio propio</i> 3</p> <p><i>Busqué trabajo, pero había trabajado antes</i> 4</p> <p><i>Busqué trabajo por primera vez</i>..... 5</p>
<p>30. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</p> <p><i>Muy frecuentemente</i>..... 1</p> <p><i>Frecuentemente</i> 2</p> <p><i>Más o menos</i> 3</p> <p><i>Casi nunca</i> 4</p> <p><i>Nunca</i> 5</p>	<p><i>Estudio y no trabajo ni busco trabajo</i> 6</p> <p><i>Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo</i>... 7</p> <p><i>Solo vivía de jubilación o renta</i> 8</p> <p><i>Estuve en otra situación</i>..... 9</p>

PGTA. 32

<p>34. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑO? (Ejemplos: PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, ABOGADO, PEÓN AGRÍCOLA, AGRICULTOR, OPERARIO DE MÁQUINARIA PESADA EN MINERÍA, VENDEDOR AMBULANTE DE COMIDA, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>41. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?</p> <p>Número de negocios que ha creado <input type="text"/></p>															
<p>35. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Ejemplos: CONFECCIÓN DE VESTIDOS, CULTIVO DE ARROZ, CRIANZA DE GANADO VACUNO, VENTA DE ABARROTES, RESTAURANTE, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>42. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>															
<p>36. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYENDOSE USTED, LABORARON:</p> <p>Número de trabajadores <input type="text"/></p>	<p>43. ESE NEGOCIO SE CREÓ:</p> <p><i>¿Antes de estar en el PROYECTO?</i>.....1</p> <p><i>¿Cuándo estaba en el PROYECTO?</i>2</p>															
<p>37. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</p> <p><i>¿Empleado, obrero (público o privado)?</i> ... 1</p> <p><i>¿Trabajador Familiar No Remunerado?</i>.... 2</p> <p><i>¿Trabajador del Hogar?</i> 3</p> <p><i>¿Empleador o patrono?</i>..... 4</p> <p><i>¿Trabajador Independiente?</i> 5</p> <p><i>¿Otro?</i> 6</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>44. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?</p> <p>Número de trabajadores..... <input type="text"/></p>															
<p>38. ¿CUÁL ERA (ES) SU INGRESO TOTAL EN ESA OCUPACIÓN PRINCIPAL, INCLUYENDO HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC?</p> <p><i>Diario</i>..... 1</p>	<p>45. ACTUALMENTE SU NEGOCIO:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">SI</th> <th style="text-align: center;">NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. <i>¿Está constituido como personal natural?</i></td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2. <i>¿Está constituido como persona jurídica?</i></td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. <i>¿Tiene Licencia de funcionamiento?</i></td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>4. <i>¿Otro?</i></td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Especifique</i></p>		SI	NO	1. <i>¿Está constituido como personal natural?</i>	1	2	2. <i>¿Está constituido como persona jurídica?</i>	1	2	3. <i>¿Tiene Licencia de funcionamiento?</i>	1	2	4. <i>¿Otro?</i>	1	2
	SI	NO														
1. <i>¿Está constituido como personal natural?</i>	1	2														
2. <i>¿Está constituido como persona jurídica?</i>	1	2														
3. <i>¿Tiene Licencia de funcionamiento?</i>	1	2														
4. <i>¿Otro?</i>	1	2														
<p>39. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</p> <p><i>Muy frecuentemente</i>..... 1</p> <p><i>Frecuentemente</i> 2</p> <p><i>Más o menos</i> 3</p> <p><i>Casi nunca</i> 4</p> <p><i>Nunca</i> 5</p>	<p>46. ¿EN QUÉ REGIMEN TRIBUTARIO SE ENCUENTRA SU NEGOCIO?</p> <p><i>Renta de Cuarta Categoría (independientes)</i>..... 1</p> <p><i>Nuevo Régimen Único Simplificado (RUS)</i>..... 2</p> <p><i>Régimen Especial de impuesto a la Renta (RER)</i>..... 3</p> <p><i>Régimen General (RG)</i> 4</p> <p><i>Otro (especificar)</i> 5</p> <p><i>Ninguno</i> 6</p>															

Semanal 2

Quincenal 3

Mensual 4

S/.

PREGUNTA 32

39. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CUÁL FUE LA GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR?

(Si sólo recibe ingreso en especie, valorícelo en el recuadro)

Monto S/..

NO SABE/ NO TIENE GANANCIA 1

VI. PROTECCIÓN SOCIAL

47. ¿TIENE SEGURO DE SALUD?

	SI	NO
1 ¿Está afiliado a ESSALUD?	1	2
2 ¿Está afiliado al SIS?	1	2
3 ¿Está afiliado a un Seguro privado?	1	2
4 ¿Esta afiliado a otro tipo de seguro de salud?	1	2

Especifique

VII. EMPRESA

40. ¿USTED TIENE CREADO UN NEGOCIO PROPIO?

Sí..... 1

No, pero pienso crearlo en el corto plazo ... 2 **PREGUNTA 39**

No, y no pienso crearlo..... 3 **PREGUNTA 39**

48. ¿ESTA AFILIADO AL SISTEMA DE PENSIONES?

	SI	NO
1 ¿Está afiliado a AFP?	1	2
2 ¿Está afiliado a la ONP?	1	2
3 ¿Está afiliado a otro sistema de pensiones?	1	2

Especifique

VIII. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO

45. ¿USTED CONOCE EL PROYECTO?

Sí..... 1

No..... 2

46. ¿QUIÈN LO CONTACTO INICIALMENTE PARA SEGUIR LOS CURSOS DEL PROYECTO?

	SI	NO
1. ¿El sindicato?	1	2
2. ¿La empresa?	1	2
3. ¿Un familiar?	1	2
4. ¿Los compañeros?	1	2
5. ¿Otro?	1	2

(Especifique)

SOLO PARA LOS QUE FUERON CONTACTADOS POR EL SINDICATO O LA EMPRESA ("SI" EN PREGUNTA 42)

CONTINUE CON PREGUNTA 43

CASO CONTRARIO **PGTA. 44**

47. ¿QUÈ MEDIOS UTILIZO EL SINDICATO O LA EMPRESA PARA

51. ¿PORQUE ELEGIO ESTE CURSO?, EVALUE DE 1 AL 5, LAS SIGUIENTES RAZONES:

(En una escala del 1 al 5)	1, es POCO, 5, es MUCHO				
1 Porque quiero hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
2 Porque quiero certificar mis conocimientos y/o habilidades	1	2	3	4	5
3 Porque hay oportunidades de empleo	1	2	3	4	5
4 Porque hay oportunidades de negocio	1	2	3	4	5
5 Porque tengo habilidades para eso.....	1	2	3	4	5
6 Porque quiero adquirir nuevos conocimientos	1	2	3	4	5

52. ¿QUÈ TAN DE ACUERDO ESTÁ CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES, DESPUÈS DEL CURSO MENCIONADO COMO MAS IMPORTANTE?

(En una escala del 1 al 5)	1, es POCO, 5, es MUCHO				
1 Es importante para mi desarrollo laboral profesional	1	2	3	4	5
2 Se ajusta a mis necesidades de ser promovido en la empresa	1	2	3	4	5
4 Me permite buscar un mejor empleo	1	2	3	4	5
5 Me permite mejorar mis condiciones de trabajo e ingresos	1	2	3	4	5

CONTACTARLO?		SI	NO
1.	¿Charlas informativas?	1	2
2.	¿Los folletos promocionales?	1	2
3.	¿El contacto telefónico?	1	2
4.	¿Otro?:	1	2
(Especifique)			

X. CAPACITACION DEL PROYECTO	
48. DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO, ¿CUÁL FUE EL MAS IMPORTANTE PARA USTED?.	<input type="text"/>

53. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?		(En una escala del 1 al 5)				
		1, es POCO, 5, es MUCHO				
1	La metodología fue adecuada y práctica ...	1	2	3	4	5
2	El tiempo de duración del curso fue adecuado	1	2	3	4	5
3	El horario fue adecuado	1	2	3	4	5
4	El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla	1	2	3	4	5
5	El profesor usó ejemplos de la realidad.....	1	2	3	4	5
6	Los materiales y separatas eran claros y sencillos.....	1	2	3	4	5

XI. FORTALECIMIENTO SINDICAL (Solo para trabajadores de la empresa)

50. ¿TIENE /TENIA TU SINDICATO PROPUESTAS SOBRE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA SINDICAL?	En una escala del 1 al 5					En una escala del 1 al 5				
	A. SITUACION ANTES DEL PROYECTO					B. SITUACION DESPUES DEL PROYECTO				
1. CONDICIONES DE TRABAJO	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
4. CAPACITACIÓN SINDICAL	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
5. CAPACITACIÓN TÉCNICA	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
6. SERVICIOS A LOS TRABAJADORES	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
7. RECREACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
8. GENERACIÓN DE EMPLEO	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
9. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y PRODUCTIVIDAD	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				
10. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	Poco Mucho 1 2 3 4 5					Poco Mucho 1 2 3 4 5				

FIN DE LA ENCUESTA

Anexo 4: Guía de entrevista para líderes sindicales

Pertinencia

- 1.1. ¿Nos puede proporcionar información básica sobre número de afiliados, perfil de los afiliados, mecanismos de afiliación, instrumentos de gestión y de organización del sindicato, entre otros en los que el proyecto buscaba intervenir?. Se debe indagar por esto antes y después de la intervención del proyecto.
- 1.2. ¿Cuáles eran los principales problemas en la gestión y acción sindical antes de la ejecución del proyecto?
- 1.3. ¿Se realizó alguna actividad previa para el diseño del proyecto? ¿En qué consistió? ¿Participaron dirigentes, miembros de base, dirigentes y miembros de base?
- 1.4. ¿Cuáles fueron los criterios y el procedimiento para determinar los cursos de capacitación ofrecidos por el proyecto y la institución que los suministraría? ¿Cómo evaluaron la calidad de los cursos y la institución proveedora?
- 1.5. ¿Cuáles fueron los criterios para seleccionar a los participantes receptores del proyecto? ¿Qué mecanismos fueron utilizados para este proceso?
- 1.6. ¿Cómo se hizo conocer a los afiliados la aprobación e inicio de actividades del proyecto?

Eficacia

- 1.7. ¿Cuáles considera son los logros más importantes obtenidos con la ejecución del proyecto?, ¿En qué aspectos del fortalecimiento institucional, han contribuido con mayor énfasis?
- 1.8. ¿A su criterio, que dificultades y limitaciones se han presentado en el desarrollo de las actividades del proyecto? ¿Cuáles han sido las causas y como pueden haber influenciado en la ejecución?, ¿Cómo se corrigieron y/o subsanaron en el proceso de ejecución del proyecto?

Efectos

- 1.9. ¿A su criterio, cuales son los principales efectos del proyecto en relación a nuevas capacidades institucionales, niveles de participación de los afiliados, acción dirigencial, posicionamiento en la comunidad y la sociedad en general?
- 1.10. En función a la experiencia de este proyecto ¿Qué aspectos considera debieran mejorarse y/o corregirse en futuras aplicaciones?

Anexo 5: Guía de entrevista para representante de empresas

Componente 1 de Calificación Técnica laboral - Programa de Becas

Pertinencia:

- 1.1. ¿Cuál es la política de capacitación de la empresa? ¿Cuentan con un Plan de Capacitación Anual, cuáles son los principales objetivos del Plan?
- 1.2. ¿Los cursos realizados por la Entidad Ejecutora han sido los más requeridos por la empresa? ¿Se coordinó previamente con la empresa la determinación de los cursos y los contenidos del mismo? ¿La oferta de la IE es complementaria a la oferta de capacitación de la empresa?
- 1.3. ¿Han realizado un Diagnóstico de necesidades de capacitación de su personal técnico o administrativo? ¿Con qué metodologías cuentan para realizar el análisis de necesidades de capacitación de su personal?
- 1.4. ¿Qué programas o cursos de capacitación son los más requeridos por la empresa para mejorar su productividad o su calidad? ¿Qué tipo de funciones o labores cumplen, principalmente, los trabajadores beneficiarios del programa de capacitación?
- 1.5. ¿Existió coordinación y/o complementariedad entre los cursos de capacitación dictados por la IE y los cursos ofrecidos por la empresa? ¿Los objetivos y la metodología de la capacitación dictados por la IE han tomado en cuenta el perfil y las necesidades de capacitación de los trabajadores?
- 1.6. ¿Definen periódicamente las necesidades de capacitación de su personal en función de los cambios en los procesos productivos, a las funciones del puesto de trabajo y a las competencias personales de cada trabajador?
- 1.7. ¿Requieren de mayor capacitación para su personal, en los mismos temas?

Eficacia:

- 1.8. ¿Para la ejecución de la capacitación, se ha utilizado maquinaria y equipos similares a los que usa la empresa?
- 1.9. ¿Cuentan con un presupuesto aprobado para financiar su Plan de Capacitación? ¿Logran cumplir anualmente con sus metas de capacitación de personal? ¿En qué porcentaje se cumple el Plan?
- 1.10. ¿Se llevaron a cabo todas las actividades previstas de acuerdo a lo planeado?, ¿existieron modificaciones?, cuáles fueron las causas?, ¿con qué acciones se corrigieron?
- 1.11. ¿Se otorgan reconocimientos, premios, mejoras u otro tipo de incentivos a los trabajadores que han participado en los programas de capacitación?

Efectos:

- 1.12. ¿Cuáles son los principales logros que se ha alcanzado con la ejecución del programa de capacitación?, ¿Qué nuevas competencias han adquirido los trabajadores?
- 1.13. ¿Además de los efectos esperados, qué otros efectos debieron ser considerados?, ¿Conoce evidencias acerca del efecto de la capacitación laboral en el beneficiario y en la empresa?, ¿Qué factores podrían limitar o potenciar la aplicación de los aprendizajes en la empresa?

Componente 3 de fortalecimiento institucional de la organización sindical

Pertinencia

- 1.1. ¿Tuvo conocimiento la entidad a su cargo del trabajo previo y posterior aprobación de este proyecto? (Si es afirmativa) ¿cuáles fueron los canales y/o mecanismos utilizados para este propósito? (Si es negativa) ¿cuáles fueron las razones, a su criterio, que han determinado la falta de información en torno a este proceso?

Eficacia

- 1.2. ¿A su criterio, como contribuye el proyecto al mejoramiento de las capacidades organizativas del Sindicato y de sus integrantes?
- 1.3. ¿La ejecución de este tipo de proyectos, cómo contribuye a fortalecer las relaciones laborales, la capacidad propositiva del gremio y el buen clima laboral? ¿De qué manera coadyuva, desde el lado de los trabajadores organizados, a los objetivos de productividad y competitividad empresarial?

Efectos

- 1.4. En función a la marcha del proyecto, ¿Observa cambios en el fortalecimiento organizativo del Sindicato? ¿Cómo se manifiestan estos cambios?
- 1.5. Si no aprecia cambios, ¿Cuáles considera serían las causas que producen estas limitaciones?
- 1.6. Desde la perspectiva de la acción empresarial, ¿Qué debiera mejorar para el diseño y ejecución de futuros proyectos de apoyo a los trabajadores impulsados por el FONDOEMPLEO?

Anexo 6: Guía de entrevista para Institución ejecutora de capacitación

Componente 1 de Calificación Técnica laboral - Programa de Becas

Pertinencia:

- 1.1. ¿La capacitación realizada ha respondido a un Diagnóstico previo de necesidades de capacitación del personal? ¿Con qué metodologías cuentan para realizar un análisis de necesidades de capacitación?
- 1.2. ¿Los cursos de capacitación han dado respuesta a los requerimientos de mejora de la productividad de las empresas?
- 1.3. ¿Los objetivos y la metodología de la capacitación han tomado en cuenta el perfil y las necesidades de capacitación de los trabajadores? ¿Para la ejecución de la capacitación se ha utilizado maquinaria y equipos similares a los que usa la empresa?

Eficacia:

- 1.4. ¿Se coordinó previamente con la empresa la determinación de los cursos y los contenidos del mismo?
- 1.5. ¿Cuáles fueron los criterios para seleccionar a los trabajadores? ¿qué mecanismos de difusión de la convocatoria de capacitación usaron entre los trabajadores (selectivos, masivos)?
- 1.6. ¿Se llevaron a cabo todas las actividades previstas de acuerdo a lo planeado? ¿Existieron modificaciones? ¿Cuáles fueron las causas? ¿Con qué acciones se corrigieron?

Efectos:

- 1.7. ¿Cuáles fueron los principales logros de aprendizaje (cualitativos) se ha alcanzado con la ejecución del programa de capacitación? ¿Qué nuevas competencias han adquirido los trabajadores y/o los hijos?
- 1.8. ¿Cómo se ha manifestado para el trabajador la utilidad de la capacitación realizada? ¿Cómo se ha manifestado para la empresa la utilidad de la capacitación realizada?
- 1.9. ¿Han detectado nuevos temas de capacitación los trabajadores participantes y/o los hijos? ¿En qué temas?
- 1.10. ¿Cuáles han sido las motivaciones principales de los trabajadores y/o sus hijos para participar en los programas de capacitación? ¿Se han otorgado reconocimientos, premios, mejoras u otro tipo de incentivos a los trabajadores participantes?

Componente 3 de fortalecimiento institucional de la organización sindical

Pertinencia

- 1.7. ¿Cómo se llevó a cabo el proceso de construcción metodológica de los diferentes componentes y actividades del proyecto en el área de su especialidad? ¿Fueron trabajados en gabinete compartido, con líderes y miembros de base, del Sindicato o fueron utilizados otros procedimientos? De ser así, ¿Cuáles fueron?, ¿Qué características tuvieron?
- 1.8. ¿Puede informarnos sintéticamente sobre las características de las metodologías, herramientas didácticas y/o mecanismos diseñados, para llevar adelante las diferentes actividades del proyecto, relacionadas con su función y especialidad?

Eficacia

- 1.9. A su juicio, ¿Cómo describiría la actuación de los participantes en las diferentes actividades implementadas ¿Cuál fue el rol y el desempeño de los dirigentes al interior de los procesos?
- 1.10. Durante el proceso, fue necesario hacer cambios y/o modificaciones en los componentes, metodología u otro aspecto del proyecto aprobado ¿Cuáles fueron? ¿Cuál fue la secuencia utilizada para llevarlos a cabo sin afectar el desempeño general del mencionado proyecto?

Efectos

- 1.11. ¿Cuáles serían los puntos fuertes o logros más significativos, alcanzados con la ejecución de las actividades a su cargo?
- 1.12. ¿Qué recomendaciones daría, desde su especialidad, para el mejoramiento de futuros proyectos?