



Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 1

Estudio de Evaluación

Proyecto

“Proyecto Fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División”

L-01-06

Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
ABREVIATURAS.....	6
1. ANTECEDENTES	7
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO.....	7
3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
4. METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	9
5. Análisis de Resultados e indicadores	11
6. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS	19
7. RECOMENDACIONES	20
Anexos.....	20

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio de evaluación del proyecto “Fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División”, en el departamento de Huancavelica, Provincia de Churcampa, Distrito de San Pedro de Coris corresponde a lo ejecutado desde agosto del 2013 hasta finales del mes de marzo del 2014.

El proyecto tuvo 4 componentes: 1) Implementar una adecuada organización de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División. 2) Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División. 3) Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los hijos de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División. 4) Manejo del proyecto.

Con el fin de llevar a cabo la evaluación de este proyecto se ha llevado a cabo la revisión de los documentos proporcionados por FONDOEMPLEO (FE) y la Institución Ejecutora (IE) y se han realizado entrevistas a profundidad al Responsable de la ejecución del proyecto, al Secretario General y al Secretario de Organización del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División”, y al Coordinador de las acciones de capacitación de TECSUP que fue una de las principales entidades que brindó los cursos de capacitación técnica. De manera complementaria se llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto por parte de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.

Adicionalmente se aplicó la Ficha Socioeconómica levantando información de los participantes, lamentablemente no se pudo realizar el Taller Participativo con los beneficiarios, debido a que en el transcurso de la consultoría los trabajadores de la mina realizaron una huelga general por problemas laborales con la minera

En general, se ha podido apreciar que los cursos dictados se ajustan a las necesidades de conocimientos de los trabajadores y han mejorado su perfil laboral. Entre las principales razones que han tenido los trabajadores para llevar los cursos de capacitación técnica laboral, ha sido la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para cumplir mejor sus labores y para tener mejores oportunidades de empleo en su empresa minera o en otra empresa del mismo sector.

Por encontrarse en negociación del pliego y al estar tenso el clima entre la empresa y el sindicato, no se logró un mayor compromiso de la empresa para dar mayores facilidades en la realización de las actividades. Sin embargo, ha habido una buena disposición de los jefes de las áreas de trabajo de la empresa para vincularse con las acciones del

proyecto, en algunos casos, cuando los cursos estaban programados en horarios de trabajo, los jefes cambiaron sus cronogramas de trabajo en la mina para que puedan asistir en los horarios fijados por las instituciones que estuvieron a cargo del proyecto.

Por otro lado, han existido dificultades para conseguir especialistas expertos con alta formación técnica en la región; en la zona no existe instituciones de prestigio, motivo por el cual gran parte de la capacitaciones se llevaron a cabo en Lima, donde las instituciones cuentan con infraestructura y maquinaria adecuada. Las capacitaciones se realizaron en TECSUP, que cuentan con capacidad técnica e infraestructura.

Ha sido bueno establecer un pago de la contrapartida por parte de los asociados, ya que ha existido un interés real de ellos en participar en los cursos de capacitación, sin embargo hay que tener en cuenta la magnitud de estos pagos de contrapartida, ya que para algunos trabajadores (por la cantidad de hijos que tienen y sus obligaciones familiares), el excedente de su sueldo no les alcanzó para cubrir la contrapartida y no pudieron participar.

A pesar de que al inicio se retrasaron dos meses después de firmado el convenio, la gestión del proyecto ha sido eficiente y se han logrado todos los objetivos en el tiempo programado para la ejecución del mismo. Seguidamente, se presenta el cuadro de los componentes y los resultados logrados:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecutado	% de ejecución
COMPONENTE:01	Implementar una adecuada organización, de los trabajadores agremiados del sindicato unitario de trabajadores de la unidad minera Doe Run Perú S.R.L Cobriza División.	134	181	135.07%
	1.1 Capacitación a dirigentes en negociación colectiva	20	20	100.00%
	1.2 Capacitación a dirigentes en herramientas de gestión contable	20	37	185.00%
	1.3 Capacitación a dirigentes en computación	45	72	160.00%
	1.4 Escuela de líderes para trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.	45	49	108.89%
	1.5 Asesoría en elaboración de pliego y negociación colectiva.	1	1	100.00%
	1.6 Asesoría y alianzas estratégicas a favor de la gestión sindical.	3	2	66.67%
COMPONENTE:02	Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División	94	109	115.96%
	2.1 Capacitación a trabajadores en Operación Básica de Excavadora Caterpillar.	20	20	100.00%

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecutado	% de ejecución
	2.2 Automatización en PLC.	20	20	100.00%
	2.3 Automatización en Minería Subterránea.	20	19	95.00%
	2.4 Soldadura para el mantenimiento	20	18	90.00%
	2.5 Capacitación de trabajadores en Seguridad	14	32	228.57%
COMPONENTE:03	Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los hijos de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División	34	54	158.82%
	3.1 Concurso de becas cofinanciadas para hijos de trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.	20	24	120.00%
	3.2 Capacitación de trabajadores en Seguridad	14	30	214.29%

ABREVIATURAS

- FONDOEMPLEO: Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo
- FTP: Formación Técnico Profesional
- IE: Institución Ejecutora
- LAT: Línea de Apoyo a los Trabajadores
- TECSUP: Instituto tecnológico Superior

1. ANTECEDENTES

El 26 de junio del 2013 se suscribió el convenio entre el Sindicato Unitario de trabajadores de la Unidad Minera DOE RUN Perú S.R.L. Cobriza y FONDOEMPLEO para la ejecución del proyecto “**Fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores del Sindicato Unitario de trabajadores de la unidad minera DOE RUN Perú S.R.L. Cobriza**”, el cual tuvo como propósito contribuir a elevar la Alta competencia laboral y organizacional de los trabajadores e hijos del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División, con el fin de mejorar los ingresos económicos de los trabajadores y de sus hijos. Dirigido fundamentalmente a la mejora de la empleabilidad del beneficiario, así como a facilitar el ascenso a mejores oportunidades laborales dentro de la empresa minera mediante la reubicación en un mejor puesto de trabajo de acuerdo a las competencias logradas, con las características del trabajo decente y con una mejora de competencias laborales.

La Institución sindical logró culminar con cada una de las actividades propuestas en el proyecto, el mismo que contó con el apoyo constante de los dirigentes del sindicatos logrando un buen nivel de avance referente a las metas planteadas, además de un buen grado de participación de cada uno de los participantes del proyecto.

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

Finalidad:

El proyecto tenía como fin mejorar los ingresos de los trabajadores agremiados e hijos de trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

Objetivo General:

Alta competencia laboral y organizacional de los trabajadores e hijos del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

Indicadores del Objetivo General

- ✓ Al finalizar el proyecto 204 trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División han fortalecido sus competencias laborales y organizacionales.

- ✓ Al finalizar el proyecto 14 hijos de trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División han fortalecido sus competencias laborales, al finalizar el proyecto.

Componentes:

- ✓ Implementar una adecuada organización de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.
- ✓ Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.
- ✓ Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los hijos de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División
- ✓ Manejo del proyecto

Logros al finalizar el proyecto:

- ✓ Al término del proyecto se logró capacitar a 267 trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División, por lo que se espera que han fortalecido sus competencias laborales y organizacionales.
- ✓ Al término del proyecto se logró fortalecer capacidades a 30 hijos de trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

El presupuesto programado para el proyecto fue de S/.532,069.14 nuevos soles, siendo el monto asignado por FONDOEMPLEO, de S/. 489,223.14 nuevos soles, de los cuales solo se ejecutó el 94.75% (463,548.24 nuevos soles), mientras que la contrapartida del Sindicato llegó a S/.43,473.00 nuevos soles. Si se toma en cuenta la contrapartida pagada por los trabajadores en los cursos de capacitación, el monto real ejecutado de contrapartida alcanza la suma de S/. 79,430.00.

En el primer componente, se desarrollaron 6 actividades donde los aspectos centrales se referían a fortalecer sus capacidades en negociación colectiva, contabilidad, computación liderazgo además de un acompañamiento y asesoría en el proceso de negociación colectiva y en la firma de convenios marcos con instituciones de prestigio para conseguir descuentos en la ejecución de cursos para los trabajadores, hijos de trabajadores y familiares.

El segundo componente se ocupó de fortalecer las capacidades técnicas de los trabajadores por medio de la ejecución de cinco actividades como conducción de maquinaria pesada (excavadora) Soldadura, PLC, Minería Subterránea y Seguridad Minera; a través de cursos de capacitación dirigido por instituciones de amplio prestigio.

En el tercer componente se desarrolló las capacidades de los hijos de trabajadores mediante la realización de un taller de seguridad minera y un programa de vacaciones recreativas.

El último componente, se centró en el proceso de manejo del proyecto

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El estudio de Evaluación del Proyecto “Fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División” tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Identificar y caracterizar la situación de los beneficiarios de los proyectos LAT (organizaciones sindicales, trabajadores y familiares de los trabajadores) antes de la intervención del proyecto.
- ✓ Obtener información de los indicadores de Propósito y Componentes del proyecto antes de la intervención del mismo.
- ✓ Identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los indicadores de Propósito y Componentes.
- ✓ 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. METODOLOGIA DEL ESTUDIO

Se ha llevado a cabo las siguientes acciones planteadas en la metodología de evaluación:

- 1) Se ha realizado la revisión de los siguientes documentos que proporcionaron FONDOEMPLEO (FE) y la Institución Ejecutora (IE), y se pudo comprender la dinámica del proyecto, así como las estrategias y acciones de su implementación:
 - a) Informe final del diseño del proyecto.
 - b) Informes de cierre de FE.
- 2) Se llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto, Sr. Jorge Cuellar de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.
- 3) Se aplicó la Ficha Socioeconómica a 18 participantes de las distintas actividades del proyecto, levantando información común a los componentes de Calificación Técnica

Laboral - Programa de Beca y de fortalecimiento institucional de la organización sindical, siendo que esta muestra no es de carácter probabilístico, pero nos ha permitido tener una descripción aproximada del perfil de los beneficiarios.

- 4) Se realizaron las siguientes entrevistas en profundidad:
 - Sr Francisco Delgado Responsable de la ejecución del proyecto
 - Amid Yangali Secretario General del Sindicato
 - Hugo Yupanqui Secretario técnico del proyecto
 - Robert Damián de TECSUP Coordinador de las acciones de capacitación.
- 5) No se pudo realizar el Taller Participativo con los beneficiarios, debido a que en el transcurso de la consultoría los trabajadores de la mina decidieron realizar una huelga general por problemas laborales que tuvieron con la minera.
- 6) Luego del levantamiento de información se procedió a la sistematización de la información cualitativa y cuantitativa, así como a la elaboración del informe final de evaluación.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES

Perfil de los Trabajadores

La mayoría de los trabajadores de la Cía. no son de la zona de operación, residen en las ciudades de Huancayo (75%) y Lima (20%), por lo que, durante sus días de descanso, se desplazan a sus lugares de residencia. Solo un aproximado del 5% de los trabajadores reside en el Centro Poblado de Expansión o pueblos aledaños.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, más del 70% de ellos tienen secundaria completa, un 35% han estudiado carreras técnicas superiores y un 10% solo tienen secundaria incompleta.

En cuanto a distribución por género, el 1.4% de los trabajadores en planilla son mujeres, de las cuales 3 son agremiadas y 5 no agremiadas. El 98.6% de los demás trabajadores en planilla son varones, de los cuales 364 son agremiados y 45 no agremiados.

En Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División hay a la fecha 417 trabajadores en planilla, de los cuales 367 son agremiados y 50 son no agremiados. Existen dos modalidades de trabajo: planilla diaria y planilla mensual.

Un trabajador promedio (en la categoría Operador de 1era) tiene una remuneración mensual aproximada de **S/. 3,600 nuevos soles**, que se desglosa en pagos quincenales. Dentro de este monto están incluidas las bonificaciones, feriados, bono por trabajo nocturno (S/.2.64 por hora), trabajo en subsuelo (S/.0.50 por hora), asignación familiar, bono por trabajar el domingo, bono por tiempo de servicio, bonificación Doe Run (S/.187.32 para gastos de artículos de limpieza, leche y un par de zapatos para el trabajador) y Gain Sharing (S/. 128.41 – monto que no es estable pues varía de acuerdo a la ganancia mensual de la empresa Doe Run).

De esta remuneración se deduce un descuento mensual equivalente a S/. ,1140 nuevos soles, que se desglosa en los pagos quincenales. Dentro de los descuentos está incluido el adelanto, pago por ONP, renta de 5ta categoría, ESSALUD Vida (S/5.00), Fondo Complementario de Jubilación (monto variable según ganancia de la empresa).

Por lo tanto la remuneración mensual neta de los trabajadores (planilla diaria o planilla mensual) oscila entre **S/. 1,800 a S/. 2,400 nuevos soles**. Este monto tiene una variable más: los accidentes entre los trabajadores, ya sea por equipo, persona o medio ambiente, en cuyo caso es aplicable otro descuento proporcional al daño ocasionado y eso disminuye el monto en la remuneración del equipo de trabajo.

Componente 1: Implementar una adecuada organización de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

Pertinencia

De acuerdo a lo manifestado por los dirigentes sindicales entrevistados, los cursos realizados han sido los más requeridos por los trabajadores que presentaban algunas debilidades en su gestión sindical relacionadas con:

- *Debilidades relacionadas con la Gestión Organizativa*, no contaban con documentos de gestión, sistema contable, planificación, tenían problemas con las rendiciones de cuentas, y sólo conocimientos contables básicos tanto los dirigentes como los agremiados.
- *Desconocimiento de sus Derechos Laborales*, por parte de los agremiados en general, que ocasionaba un liderazgo débil y una limitada participación de los agremiados más jóvenes.
- *Problemas de coordinación y comunicación entre los trabajadores*, debido a la dispersión en los diferentes turnos, las reuniones son difíciles de organizar y es débil la comunicación.

Eficacia

El conjunto de actividades de capacitación se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado, la empresa facilitó los permisos de los dirigentes para que puedan acceder a las actividades programadas:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecución	% de ejecución
COMPONENTE:01	1.1 Capacitación a dirigentes en negociación colectiva	20	20	100.00%
	1.2 Capacitación a dirigentes en herramientas de gestión contable	20	37	185.00%
	1.3 Capacitación a dirigentes en computación	45	72	160.00%
	1.4 Escuela de líderes para trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.	45	49	108.89%
	1.5 Asesoría en elaboración de pliego y negociación colectiva.	1	1	100.00%
	1.6 Asesoría y alianzas estratégicas a favor de la gestión sindical.	3	2	66.67%

- El curso de *Capacitación a dirigentes en Negociación Colectiva*, se realizó al 100% tanto en Lima como en Cobriza; los delegados fueron preparados en aspectos concursales y de negociación colectiva, se abordaron todos los aspectos técnicos para que puedan abordar adecuadamente en el proceso de negociación.

- El curso de *Capacitación a dirigentes en herramientas de gestión contable*, se realizó en la UNMSM, y los participantes fortalecieron sus capacidades en aspectos contables y ha servido para manejar de manera adecuada el sistema contable y la rendición de cuentas a nivel del sindicato.
- El curso de *Capacitación a líderes en Computación*, se cumplió al 100%, fue certificado por el CEO San Juan Bosco, los talleres se realizan en el campamento, tuvo una buena aceptación por parte de los participantes.
- La Escuela de líderes para trabajadores agremiados del Sindicato se realizó al 100% en las instalaciones del campamento minero a 55 participantes de las tres guardias.
- También se llevó a cabo de manera eficiente la *Asesoría en elaboración de pliego y negociación colectiva*, que favoreció la capacidad de negociación de los trabajadores.
- La *Asesoría y alianzas estratégicas a favor de la gestión sindical*, se cumplió en un 70%, se cuenta con un convenio marco con TECSUP y con el CEO San Juan Bosco; logrando descuentos para que los trabajadores y sus familiares puedan realizar estudios técnicos.

Componente 2: Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

Pertinencia

El proyecto logro consolidar las capacidades de los trabajadores, se ha evidenciado por parte de los participantes un buen nivel de aceptación y compromiso con las actividades realizadas, así como la capacidad técnica y de infraestructura de las instituciones que realizaron los talleres de capacitación

- Una de las principales características encontradas es que la mayoría de participantes son jóvenes y su motivación fue incrementar sus competencias técnicas para obtener la certificación y poder mejorar su situación laboral dentro de la empresa y a su vez puedan postular a otras empresas mineras.
- En la mayoría de los cursos, los participantes asistieron en sus días libres lo que no afectó a la empresa. Al interior de la familia de cada participante hubo una adecuada coordinación ya que por más de dos meses no estuvieron en sus hogares por participar en el programa, además corrieron con los gastos de traslado, hospedaje y alimentación (desayuno y cena) en los veinte días que duró la capacitación.
- La capacitación en seguridad fue considerada muy útil, ya que se logró conformar el comité paritario entre los participantes, el mismo que garantiza que puedan cumplir a cabalidad las funciones encomendadas por el comité paritario en seguridad y salud en el trabajo.
- La dinámica en los cursos, empezó con el estudio de las propuestas técnicas y económicas para contratar a instituciones de prestigio en el rubro minero; por ejemplo en el curso de *“Operación Básica de Excavadora Caterpillar”* se decidió contratar a

TECSUP ya que es reconocido a nivel nacional por la calidad de enseñanza, además que es uno de los pioneros en el rubro minero.

- Por ello, se realizó la difusión de los cursos y la malla curricular en las reuniones de los afiliados del sindicato. Además, los dirigentes y delegados reforzaron en las reuniones diarias sobre la importancia de estar capacitados y como esta acción redundaría en beneficio personal.
- Los cursos se realizaban en tres grupos diferenciados, los mismos que atendía a las necesidades de las tres guardias de la empresa.

Eficacia

El conjunto de actividades de capacitación se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado, la empresa facilitó los permisos de los trabajadores para que accedan a la capacitación o cambio la programación de horarios de trabajo con días libres, para aquellos trabajadores a los cuales los cursos se les cruzaban con su jornada laboral. Se han otorgado certificaciones a los trabajadores que han participado en las actividades:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecución	% de ejecución
COMPONENTE:02	2.1 Capacitación a trabajadores en Operación Básica de Excavadora Caterpillar.	20	20	100.00%
	2.2 Automatización en PLC.	20	20	100.00%
	2.3 Automatización en Minería Subterránea.	20	19	95.00%
	2.4 Soldadura para el mantenimiento	20	18	90.00%
	2.5 Capacitación de trabajadores en Seguridad	14	32	228.57%

- Curso de Capacitación a trabajadores en Operación Básica de Excavadora Caterpillar, se realizó al 100% con TECSUP. Para la ejecución de la capacitación, se utilizó maquinaria y equipos similares a los que usa la empresa; en el local de capacitación de maquinaria pesada ubicado en Mala los participantes estaban internados en sus instalaciones de la mina, lo que garantizó una dedicación adecuada del curso.
- Curso de *Automatización en PLC*, se cumplió de acuerdo a lo previsto (100%) para lo cual se contrató a TECSUP (Santa Anita), la misma que cuenta con la infraestructura y equipo de acuerdo a la temática abordada.
- Curso de *Capacitación a trabajadores en minería subterránea*, se cumplió de acuerdo a lo previsto, estuvo a cargo de TECSUP, comprende tres módulos: a) Ventilación de Minas, b) Perforación y voladura y c) Control de terreno.
- Curso de *Capacitación a trabajadores en soldadura para el mantenimiento*. Se cumplió al 100%; lo ejecuto TECSUP; cuenta con tres módulos: a) Procesos Básicos de Soldadura, b) Soldadura Manual Avanzada y c) Recuperación de piezas por soldadura.
- Curso de *Capacitación a trabajadores en Seguridad*, se realizó satisfactoriamente por COMPUMET, logrando que con el monto presupuestado participen más trabajadores; se fortalecieron las habilidades de seguridad de los representantes de las diferentes

áreas de la empresa minera con la finalidad de fortalecer la conformación del comité paritario de la empresa.

Componente 3: Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los hijos de los trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.

Pertinencia

Entre los aspectos más importantes para desarrollar las capacidades técnico laboral de los hijos de los trabajadores, se consideró los aspectos legales y normativos en seguridad y salud en el trabajo, por lo que una de las actividades realizadas abordó dicha necesidad. Asimismo, para atender las necesidades de recreación y educación de los más pequeños, se realizó un taller de vacaciones recreativas, el mismo que se desarrolló en el campamento de Cobriza.

Eficacia

El conjunto de actividades de capacitación se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecución	% de ejecución
COMPONENTE:03	3.1 Concurso de becas cofinanciadas para hijos de trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.	20	24	120.00%
	3.2 Capacitación de trabajadores en Seguridad	14	30	214.29%

- Concurso de becas cofinanciadas para hijos de trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División, se cumplió al 100% en el campamento de Cobriza, mediante un programa de vacaciones recreativas donde se impartieron clases de informática, teatro y Capoeira.
- Curso de *Capacitación a hijos de trabajadores agremiados en Seguridad*, se cumplió al 100%, se ejecutó con la empresa Compumet en la ciudad de Huancayo.

Eficiencia general de la ejecución de los tres componentes

El proyecto fue ejecutado de manera eficiente. Para la concreción de las actividades a nivel logístico y de manejo presupuestal, se cumplió cada uno de los requisitos planteados por FONDOEMPLEO. Se realizaron coordinaciones muy fluidas con el Sr. Jorge Cuellar, Gestor del Proyecto de FONDOEMPLEO, resolviendo las situaciones presentadas, lo que contribuyó a una adecuada gestión del proyecto.

- El diseño del proyecto, desde la caracterización del diagnóstico, la propuesta de marco lógico y el tipo de intervención planteada fueron pertinentes y estaban

directamente relacionadas con las demandas tanto de los trabajadores como sus hijos y dirigentes.

- La selección de los beneficiarios en cada componente, ha sido transparente y no se ha establecido ningún tipo de discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Los ejecutores del proyecto difundieron las actividades entre todos los trabajadores.
- La Institución Ejecutora cumplió con las actividades y metas propuestas en los plazos acordados; se realizaron visitas permanentes en cada una de las actividades realizadas lo que permitió garantizar con el cumplimiento de las metas previstas; asimismo, se realizó el monitoreo sobre el nivel de satisfacción por parte de los participantes.
- Los profesionales encargados de la implementación de este proyecto han realizado eficientemente las actividades planeadas. El jefe de proyecto estuvo permanentemente en la zona de trabajo, y en constante coordinación con las instituciones a cargo de los cursos y/o programas y con los dirigentes del sindicato.
- Se buscaron las mejores instituciones del medio para la realización de los cursos de capacitación y/o asesorías, contando con el apoyo de los dirigentes sindicales y de Fondoempleo.
- Los informes mensuales técnicos estuvieron a cargo del jefe de proyecto y los informes mensuales financieros estuvieron a cargo del asistente administrativo.
- Si bien la ejecución presupuestal del proyecto coincidió con lo ejecutado, existieron gastos que fueron asumidos por los participantes relacionadas a algunas actividades que pueden ser considerados en el presupuesto.
- Por otro lado, debido a inconvenientes internos con la empresa, no se pudo cumplir con la exoneración de impuestos ante la SUNAT, motivo por lo cual en el componente manejo del proyecto el porcentaje de ejecutado se incrementó.

Efectos

Luego del análisis del conjunto de información recibida, podemos apreciar que se han cumplido con creces los objetivos a nivel de finalidad del proyecto:

Indicador 1: 204 trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División han fortalecido sus competencias laborales y organizacionales, al finalizar el proyecto.

Resultado: El proyecto ha logrado fortalecer sus competencias técnicas y organizacionales a 273 trabajadores de diferentes áreas.

Indicador 2: 14 hijos de trabajadores agremiados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División han fortalecido sus competencias laborales, al finalizar el proyecto.

Resultado: El proyecto ha logrado contribuir a fortalecer sus competencias laborales a 30 hijos de trabajadores los mismos que tienen conocimiento de seguridad y salud en el trabajo.

El proyecto empezó retrasado dos meses después de firmado el convenio, sin embargo debido a una buena gestión se han logrado todos los objetivos en el tiempo programado para la ejecución del proyecto.

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecución	% de ejecución
COMPONENTE:01	Implementar una adecuada organización, de los trabajadores afiliados del sindicato unitario de trabajadores de la unidad minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División.	134	181	135.07%
COMPONENTE:02	Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División	94	109	115.96%
COMPONENTE:03	Desarrollar las capacidades técnico-laborales de los hijos de los trabajadores afiliados del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División	34	54	158.82%

Otros efectos logrados por el proyecto son:

- Los trabajadores han mejorado su capacidad de gestión; con el curso de contabilidad podrán tener un mejor control de las cuotas sindicales, esto permitirá tener mejores relaciones con los afiliados.
- Los hijos de los trabajadores tienen conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, posibilitando la realización de un mejor trabajo donde les toque laborar.
- El aumento de su autoestima les permitirá además mejorar como personas y al compartir cursos con sus hijos, les puede dar mejoras en las relaciones en sus hogares.
- Los trabajadores han mejorado sus habilidades informáticas, lo que contribuirá a mejorar su desempeño laboral y acceder a información.
- Se logró incrementar las capacidades de los trabajadores, quienes han expresado un buen nivel de aceptación de las actividades realizadas.
- Los trabajadores han mejorado sus capacidades organizativas ya que fortalecieron su liderazgo y su autoestima, posibilitando un mejor cumplimiento de sus funciones laborales y sindicales.

Sostenibilidad

Entre los aspectos a considerar para lograr la sostenibilidad debemos resaltar los siguientes:

- El desarrollo de competencias técnicas entre los trabajadores les permitirá cumplir otras funciones en puestos de trabajo de mayor calificación y por tanto de mayor ingreso salarial, sea esta posición la misma minera o en otras similares.
- La mayoría de los participantes en los cursos técnicos han sido jóvenes, lo cual garantiza la puesta en práctica de los aprendizajes y contenidos.
- Los participantes han valorado su participación, al pagar la contraparte y al dejar sus descansos por participar en los talleres en sus días libres; han cumplido con su compromiso de estudiar, demostrando una gran voluntad y de deseo de superación.
- Los participantes han sentido que estaban haciendo una inversión a largo plazo y que les traerá beneficios tanto económicos como de prestigio personal.
- El asociado al sindicato ha elevado su autoestima y participa de mejor manera en las actividades.

6. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

6.1 Conclusiones

- Entre las principales razones que han tenido los trabajadores para llevar los cursos de capacitación técnica laboral, se tiene la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para cumplir mejor sus labores y por el hecho de que esas nuevas calificaciones les podría dar mejores oportunidades de empleo en su empresa minera o en otra empresa del mismo sector.
- En su mayoría los trabajadores participantes en los cursos consideran que los cursos técnicos dictados les han ayudado a mejorar su desempeño laboral en su puesto de trabajo.
- La mayoría de los participantes tiene muy en claro que las actividades de capacitación son importantes para su progreso personal y técnico y además que se adecuan a lo requerido actualmente por el mercado laboral
- En general, los trabajadores participantes han estado de acuerdo que los cursos dictados se ajustan a sus necesidades de conocimientos y han mejorado su perfil laboral.
- Se tiene una buena apreciación sobre la metodología aplicada en los cursos de capacitación y en las asesorías y las consideran muy adecuada y prácticas, al igual que han estado conformes con los tiempos de duración y los horarios de los cursos.
- La relación fluida y coordinación del equipo de trabajo del proyecto con FONDOEMPLEO – Dirigentes del Sindicato, ha posibilitado realizar las actividades de manera coordinada y resolver problemas.
- En cuanto a la organización para el logro de las actividades esta fue adecuada ya que a pesar de iniciar dos meses después de firmado el convenio se logró lo programado en el proyecto.
- La ejecución del proyecto se realizó de acuerdo a lo programado, se cumplieron las actividades programadas,
- Las capacitaciones se realizaron con instituciones de prestigio como TECSUP, que cuentan con capacidad técnica e infraestructura de para realizar dichos talleres de capacitación.
- El porcentaje de deserción fue mínimo. Incluso en algunas actividades se tuvo una mayor cantidad de participantes de lo planificado.
- Mayor involucramiento de los dirigentes en las actividades de sus asociados los cuales se comprometieron a realizar un seguimiento adecuado en cada una de las actividades realizadas.

6.2 Lecciones aprendidas

- Ha habido una buena disposición de los jefes de las áreas de trabajo de la empresa para vincularse con las acciones del proyecto: los jefes contribuyeron a cambiar sus cronogramas de trabajo para que puedan asistir en los horarios fijados por las instituciones que estuvieron a cargo del proyecto.
- Han existido dificultades para conseguir especialistas expertos con alta formación técnica en la región; en la zona no existe instituciones de prestigio, motivo por el cual gran parte de la capacitaciones se llevó a cabo en Lima, donde están las instituciones de prestigio con infraestructura y maquinaria adecuada.
- Se han firmado convenios con instituciones de prestigio como TECSUP y el CEO San Juan Bosco, logrando que puedan participar también familiares en programas de capacitación con precios especiales.
- Se ha fortalecido la identidad grupal, al estudiar y trabajar juntos; permitiendo a los participantes estrechar lazos de amistad.

7. RECOMENDACIONES

- Es clave la participación de los directivos de la empresa en las diferentes fases del proyecto, con lo cual se hubiera logrado mayor impacto, ya que de manera directa se benefician del incremento de capacidades de los trabajadores.
- Ha sido bueno establecer un pago de la contrapartida por parte de los asociados, ya que ha existido un interés real de ellos en participar en los cursos de capacitación, sin embargo hay que tener en cuenta la magnitud de estos pagos de contrapartida, ya que para algunos trabajadores (por la cantidad de hijos que tienen y sus obligaciones familiares), el excedente de su sueldo no le alcanzaba para cubrir la contrapartida, lo que impidió su participación.
- Si bien es cierto hubo un bajo nivel de deserción en los cursos, hay que tener en cuenta que se tuvo que ampliar los plazos de inscripción para lograr las metas, ya que algunos trabajadores a pesar de estar pre inscritos, no realizaron el pago de su contrapartida al momento de concretar la inscripción.
- Por encontrarse en negociación del pliego y al estar tenso el clima entre la empresa y el sindicato, no se logró un mayor compromiso de la empresa para dar mayores facilidades en la realización de las actividades.
- Al inicio hubo una tendencia asistencialista por parte de los asociados al sindicato, ya que querían que los cursos sean considerados como horas de trabajo por parte de la empresa y que ésta asuma todos los gastos que demanden. Sin embargo, esto se cambió, con las constantes reuniones que se sostuvo con los afiliados al sindicato.

Anexos

Resultados de las Encuestas realizadas

		Región	Total
--	--	--------	-------

		HUANCAVELICA	JUNIN	
I. IDENTIFICACIÓN DE LOS ENCUESTADOS				
Género	Hombre	15	3	18
	Mujer	0	0	0
	Total	15	3	18
Edad	Promedio	39.4	40.7	39.6
	Mínimo	23	28	23
	Máximo	63	52	63
	N	14	3	17

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVELICA	JUNIN	
III. MIGRACIÓN				
P7. ¿Nació en esta localidad?	Sí	7	1	8
	No	8	2	10
	Total	15	3	18
P8. Región de nacimiento	Nativos	7	1	8
	APURIMAC	0	1	1
	AYACUCHO	0	1	1
	JUNIN	7	0	7
	LAMBAYEQU	1	0	1
	Total	15	3	18
P9. Años que vive en la localidad	Hasta 10 años	2	0	2
	Más de 10 años	6	2	8
	Total	8	2	10
P9P. Años que vive en esta localidad	Promedio	17.25	17.5	17.3
	Mínimo	4	15	4
	Máximo	40	20	40
	N	8	2	10
P10. Razones por las que vino a vivir aquí	Por trabajo	6	2	8
	Motivos personales, familiares y de estudios	2	0	2
	Total	8	2	10

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	

III. HIJOS E IDIOMA				
P11. ¿Tiene hijos?	Sí	11	3	14
	No	4	0	4
	Total	15	3	18
P12. Número de hijos	Promedio	2.8	2.7	2.8
	Mínimo	1	1	1
	Máximo	5	4	5
	N	11	3	14
P13. Idioma o lengua materna	Quechua	2	3	5
	Aymara	1	0	1
	Castellano	12	0	12
	Total	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	
IV. EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO				
P14. Nivel de educación agregado	Secundaria y menos	2	0	2
	Superior no universitaria	13	3	16
	Superior universitaria			
	Total	15	3	18
P16. ¿Estudio en una institución pública o privada?	Pública	10	2	12
	Privada	5	1	6
	Total	15	3	18
P17. Profesiones técnicas y universitarias estudiadas	Mantenimiento de maquinaria pesada, de planta, producción e industrial, mecánica automotriz	4	1	5
	Profesores de educación inicial, de procesos de mantenimiento mecánico	1	0	1
	Técnicos en electricidad, mecánica, modelaje, metalurgia y farmacia	8	1	9
	Profesiones universitarias: administración, turismo, educación e ingeniería			
	Total	13	2	15
P18. En últimos 3 años ¿ha seguido curso de capacitación diferente a cursos del proyecto?	Sí	6	1	7
	No	9	2	11
	Total	15	3	18
P20. ¿Aprendió algún oficio a través de la experiencia en alguna empresa o taller?	Sí	10	2	12
	No	5	1	6
	Total	15	3	18
P22. Frecuencia de uso de internet	Muy frecuentemente	3	1	4
	Frecuentemente	5	1	6
	Más o menos	6	0	6
	Casi nunca	1	0	1
	Nunca	0	1	1
	Total	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCVEL	JUNIN	
V. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO				
P23. ¿Conoce el proyecto?	Sí	14	2	16
	No	1	1	2
	Total	15	3	18
P24. MEDIO POR EL QUE FUE CONTACTADO:				
P24_1. ¿Por charlas informativas?	Sí	5	2	7
	No	10	1	11
	Total	15	3	18
P24_2. ¿Por folletos promocionales?	Sí	1	1	2
	No	14	2	16
	Total	15	3	18
P24_3. ¿Por teléfono?	Sí			
	No	15	3	18
	Total	15	3	18
P24_4. ¿Por información del empleador?	Sí	1	0	1
	No	14	3	17
	Total	15	3	18
P24_5. ¿Por información de compañeros de trabajo?	Sí	10	2	12
	No	5	1	6
	Total	15	3	18
P24_6. ¿Por el sindicato?	Sí	5	1	6
	No	10	2	12
	Total	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	
VI. EMPLEO				
P25. ¿Trabajó la semana pasada?	Si	13	2	15
	No, pero tenía trabajo	2	1	3
	Total	15	3	18
P26. Ocupaciones principales en la semana de referencia	Trabajadores de mantenimiento de planta y mecánicos	14	3	17
	Otros técnicos de planta minera	1	0	1
	Total	15	3	18
P27. Actividad económica en la semana de referencia	Minería	15	3	18
	Total	15	3	18
P29. Ud. Se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:	Empleado, obrero	15	3	18
	Total	15	3	18
P30. Tipo de pago	Quincenal	14	2	16
	Mensual	1	1	2
	Total			
Ingreso mensual promedio	Promedio	2,947	2,533	2,878
	Mínimo	1,000	2,000	1,000
	Máximo	6,400	3,000	6,400
	N	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	
VII. EMPRESA				
P33. ¿Tiene creado un negocio propio?	Sí	0	1	1
	No, pero pienso crearlo en el corto plazo	10	0	10
	No, y no pienso crearlo	5	2	7
	Total	15	3	18
P34. Número de negocios que ha creado	1			
	2			
	3		1	1
	Total		1	1
P35. Actividad económica del negocio más importante	Crianza de animales			
	Fabricación de estructuras y muebles			
	Comercio por menor			
	Transportes y servicios diversos		1	1
	Total		1	1
P36. Ese negocio se creó:	Antes de estar en el PROYECTO		1	1
	Cuándo estaba en el PROYECTO			
	Total		1	1

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	
VIII. PROTECCIÓN SOCIAL				
P40. ¿Tiene seguro de salud?	Si, ESSALUD	15	3	18
	Si, SIS			
	Si, Seguro privado			
	No			
	Total	15	3	18
P41. ¿Está afiliado al sistema de pensiones?	Si, AFP	12	2	14
	Si, ONP	3	1	4
	Si, Otro			
	No			
	Total	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	

IX. CAPACITACIÓN (DEL PROYECTO)

P42. RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE ELIGIÓ ESTOS CURSOS DEL PROYECTO:

P42_1. Razón: ¿Porque hay oportunidades de empleo?	Sí	7	2	9
	No	8	1	9
	Total	15	3	18
P42_2. Razón: ¿Porque hay oportunidades de negocio	Sí	2	0	2
	No	13	3	16
	Total	15	3	18
P42_3. Razón: ¿Porque tengo habilidades para eso?	Sí	4	2	6
	No	11	1	12
	Total	15	3	18
P42_4. Razón: ¿Porque quiero adquirir nuevos conocimientos?	Sí	12	3	15
	No	3	0	3
	Total	15	3	18
P42_5. Razón: ¿Porque quiero contribuir con mi sindicato?	Sí	3	3	6
	No	12	0	12
	Total	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.

		Región		Total
		HUANCAVEL	JUNIN	
P43. ¿QUÉ TAN DE ACUERDO ESTÁ CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES RESPECTO DE LOS CURSOS DEL PROYECTO?				
(En una escala del 1 al 5)				
P43_1. La capacitación es importante	Promedio	3.6	4.0	3.7
	Mínimo	0	3	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18
P43_2. Los cursos se ajustan a sus necesidades	Promedio	3.3	3.7	3.4
	Mínimo	0	2	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18
P43_3. Me ayudaron a mejorar mi desempeño	Promedio	3.5	4.3	3.6
	Mínimo	0	3	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18
P43_4. Tuvieron una metodología adecuada y práctica	Promedio	3.5	4.3	3.7
	Mínimo	0	4	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18
P43_5. Se adecuan a lo requerido por el mercado	Promedio	3.6	3.7	3.6
	Mínimo	0	2	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18
P43_6. El tiempo de duración de los cursos fue adecuado	Promedio	3.4	3.0	3.3
	Mínimo	0	1	0
	Máximo	5	4	5
	N	15	3	18
P43_7. Los horarios de los cursos fueron adecuados	Promedio	3.5	3.3	3.5
	Mínimo	0	1	0
	Máximo	5	5	5
	N	15	3	18

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, Junio 2014.