



**Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2**

**Estudio de Evaluación**

**Proyecto**

**Fortalecimiento de Capacidades técnicas y organizativas de los  
trabajadores e hijos de trabajadores de la Minera Shougang  
Hierro Perú**

**L-02-02**

**Consultor: Iván Mifflin**

**Noviembre 2014**

## Contenido

Resumen Ejecutivo .....	3
Abreviaturas .....	3
1    Antecedentes .....	4
2    Descripción del proyecto .....	4
3    Objetivos del Estudio .....	5
4    Metodología del Estudio .....	5
4.1.1    Sobre la pertinencia del diseño del proyecto .....	6
4.1.2    Perfil de los beneficiarios del proyecto.....	8
4.1.3    Sobre la pertinencia de la estrategia de focalización .....	9
4.1.4    Sobre la pertinencia de la estrategia e instrumentos de la intervención .....	11
4.2    Eficacia.....	13
4.3    Efectos .....	16
4.4    Sostenibilidad.....	17
5    Conclusiones y Lecciones aprendidas.....	18
6    Recomendaciones.....	19
7    Anexos .....	21
Anexo 1: Personas Entrevistadas.....	21

## Lista de Cuadros

Cuadro 1: Aplicación de Instrumentos de Recajo de información a los actores relevantes del proyecto .....	6
Cuadro 2: Beneficiarios participantes en los diversos servicios del proyecto por condición familiar .....	9
Cuadro 3: Razones de elección de los cursos técnicos.....	12
Cuadro 4: Valoración de los cursos de capacitación técnica .....	13
Cuadro 5: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente y producto	14
Cuadro 6: Ejecución presupuestal al último entregable .....	15
Cuadro 7: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre el ambiente laboral .	16
Cuadro 8: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre las propias capacidades .....	17
Cuadro 9: Beneficiarios por género, nivel de educación, y promedio de edad .....	21

## Resumen Ejecutivo

El Proyecto “Fortalecimiento de Capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores de la Minera Shougang Hierro Perú”, fue ejecutado por el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos con el financiamiento de FONDOEMPLEO. El proyecto ejecutó dos componentes básicos: i) Fortalecimiento de capacidad gremial y ii) Desarrollo de capacidades técnicas.

Para efectos de la evaluación del proyecto en mención se ha revisado la información documental de FONDOEMPLEO, la IE, los Gestores del Monitoreo y la Supervisión; se ha procedido a hacer entrevistas en profundidad al sindicato SOMSHPYA: a los responsables de la ejecución, a los facilitadores. Para conocer la perspectiva de los beneficiarios se hizo un taller de grupo de enfoque y una encuesta cuantitativa con una ficha socioeconómica a un grupo de ellos.

Este proyecto de fortalecimiento sindical y desarrollo de capacidades técnicas tiene varias cualidades distintivas: es ejecutado directamente por el Sindicato SOMSHPYA que es un antiguo sindicato que no está habituado a diseñar y gestionar proyectos de capacitación técnica. El proceso de diseño y ejecución del proyecto ha sido un aprendizaje valioso para el sindicato que ha valorado la gestión de proyectos para lograr la sostenibilidad de la capacitación. Por ser un sindicato aguerrido el Proyecto se ha visto paralizado en varias ocasiones por las huelgas. La experiencia ha demostrado que los trabajadores y los dirigentes sindicales tienen un gran interés en la capacitación técnica de calidad, mayor que en los cursos sindicales.

La ejecución del proyecto por el Sindicato ha cumplido todas las actividades y con todas las metas propuestas. Lo más importante es que logró efectivamente capacitar a los trabajadores y a sus hijos y se espera que la mayor empleabilidad lograda se traduzca en mejores condiciones para los trabajadores y sus familias. A nivel cualitativo, el proyecto ha permitido aumentar la capacidad del sindicato de desarrollar proyectos.

## Abreviaturas

FNTMMSP: Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú –

SOMSHPYA: Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos

LAT: Línea de Apoyo a Trabajadores

## 1 Antecedentes

El 10 de octubre del 2013 se firmó el convenio entre la institución Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos y El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo - FONDOEMPLO, para la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de Capacidades técnicas y organizativas de los trabajadores e hijos de trabajadores de la Minera Shougang Hierro Perú”, (L-02-02), el cual tuvo como objetivo elevar las capacidades técnicas y gremiales de los trabajadores e hijos de trabajadores de la Minera Shougang Hierro Perú.

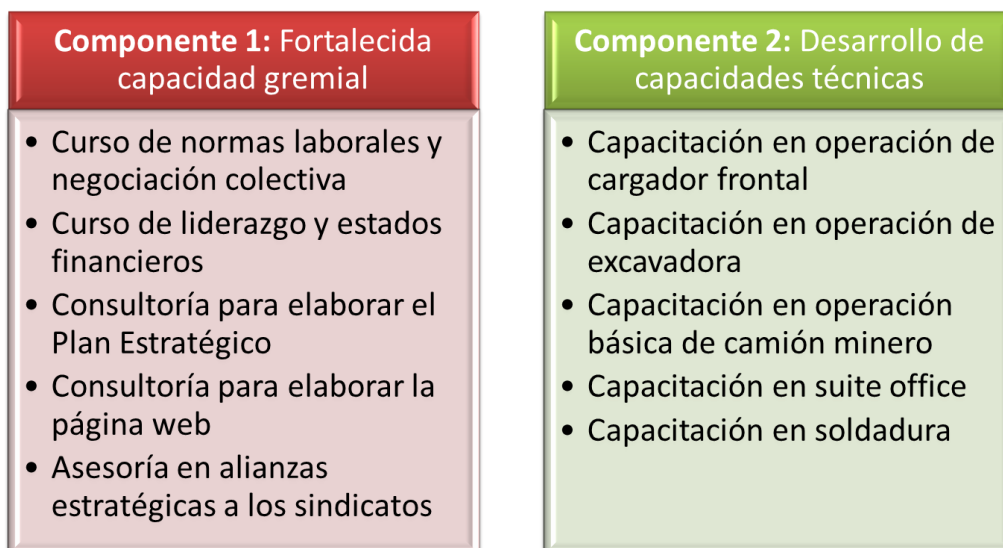
## 2 Descripción del proyecto

La **finalidad** del Proyecto es elevar las capacidades técnicas y gremiales de los trabajadores e hijos de trabajadores de la Minera Shougang Hierro Perú. El proyecto pretende: i) Fortalecer la capacidad gremial a través del fortalecimiento de capacidades de liderazgo así como adecuadas herramientas de gestión, ii) Desarrollar capacidades técnicas y iii) Desarrollar las capacidades técnicas de los hijos de los trabajadores.

Para tales efectos el **propósito** del Proyecto es lograr elevadas capacidades técnicas y gremiales de los trabajadores e hijos de los trabajadores de la Minera Shougang Hierro Perú. Para lograr este propósito el Proyecto cuenta con dos **componentes** o productos básicos que son i) Fortalecida capacidad gremial y ii) Desarrollo de capacidades técnicas

El primer componente como se aprecia en el siguiente gráfico está orientado a fortalecer la capacidad gremial del sindicato de trabajadores de Shougang mediante el desarrollo de capacidades en materia de normas laborales, negociación colectiva, liderazgo y estados financieros y mediante la implementación de instrumentos de gestión sindical como el Plan Estratégico, la Página Web y las alianzas estratégicas para el sindicato

El segundo componente está dirigido a desarrollar capacidades técnicas en los trabajadores y sus hijos en materia de operación de cargador frontal, operación de excavadora, operación básica de camión minero, en suite office y soldadura.



### 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 (organizaciones sindicales, trabajadores y familiares de los trabajadores) por 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 realizó una revisión exhaustiva de los documentos que el área de monitoreo de FONDOEMPLEO y la Institución Ejecutora proporcionaron que comprenden:
  - a) Informe del diseño del proyecto.
  - b) Informes de avances de la IE a FE.
  - c) Informes de monitoreo y de supervisión de FE.
- 2) Entrevistas en profundidad a empresarios, gerentes y/o responsables de las áreas de recursos humanos, responsabilidad social empresarial
- 3) Entrevistas en profundidad a representantes de organizaciones públicas y privadas relevantes.
- 4) Talleres con la participación de los beneficiarios para obtener información cuantitativa y cualitativa para cubrir los aspectos relacionados al análisis de la relevancia, pertinencia, eficacia y efectos en los beneficiarios<sup>1</sup>.
- 5) Encuestas a los beneficiarios del proyecto, los cuales participaron en cada uno de los Talleres Participativos. Para ello se utilizará la Ficha de Encuesta Socio Económica aprobada por FONDOEMPLEO que contiene indicadores sociodemográficos

---

<sup>1</sup> El Taller y la aplicación de la Encuesta se realizaron el 23/10/2014 después de culminada una huelga de los trabajadores.

comunes, indicadores de empleo e ingresos y preguntas relacionadas a cambios y percepciones de los beneficiarios<sup>2</sup>.

- 6) Los trabajadores participantes en el Taller y que a su vez serán encuestados, serán seleccionados al azar del listado de evaluados presentado por cada Institución Ejecutora procurando que exista una proporcionalidad.

Es necesario subrayar que el Sindicato de Trabajadores de Shougang no nos pudo atender hasta octubre porque estuvieron realizando una Huelga indefinida que todos los hacen para Luchar por su Pliego de Reclamos, contingencia que hizo retrasar las entrevista a los dirigentes, la realización del taller y la aplicación de la Encuesta.

De esta forma se realizó un levantamiento de información a diversos actores claves en base a 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
<b>Entrevista en profundidad</b>	Responsables Empresariales	1	0
	Consultores, Docentes y/o Facilitadores	2	1
	Representantes relevantes del sector público y privado	1	1
	Líderes Sindicales	1	4
<b>Taller participativo</b>	Un Taller con Beneficiarios para información cualitativa	1	1
<b>Encuesta</b>	Beneficiarios encuestados	15	9
<b>Entrevista en profundidad</b>	Entidad Ejecutora	1	1
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>18</b>

Fuente y elaboración: Propia.

#### 4.1.1 Sobre la pertinencia del diseño del proyecto

La ejecución de este proyecto se da en un contexto particular a nivel local. La Empresa minera Shougang, concesionaria del estado de los yacimientos de hierro desde la privatización de la antigua empresa estatal Hierro Perú, está en un proceso de ampliación de sus inversiones y crecimiento económico por el hallazgo de nuevas reservas<sup>3</sup>, lo que ha aumentado el dinamismo de la economía de Marcona por la mayor presencia de contratistas y subcontratistas de Shougang y sus trabajadores y simultáneamente la

<sup>2</sup> El tamaño de la muestra no tiene un sentido probabilístico porque de acuerdo a los Términos de Referencia de FONDOEMPLEO se trata fundamentalmente de obtener información cualitativa

<sup>3</sup> Según Manuel Acuña, Secretario General del Sindicato, las exploraciones de los yacimientos de Shougang estiman un potencial de reservas de hierro para 100 años. Por esta razón la empresa está invirtiendo de aquí al 2016 USD 1,300 millones para producir al menos 10 millones adicionales y van a producir 20 millones de aquí a tres años.

demanda creciente de los empleados y obreros de la empresa minera que son los principales demandantes de bienes y servicios locales ofrecidos por los negocios locales que se abastecen externamente de los productos, como en toda economía de enclave.

El Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos - SOMSHPYA es el sindicato de trabajadores más grande de Marcona con 1,100 afiliados, de un total de 1,942 trabajadores en la empresa Shougang en total (ver anexos). Tiene además una importante presencia nacional; la Federación FNTTMP cuenta con una Junta Directiva Nacional de 47 trabajadores de los cuales SOMSHPYA tienen a 9 dirigentes.

En este contexto de crecimiento la empresa aumenta sus requerimientos de personal y a la par está buscando reducir sus costos laborales, eliminando las rigideces salariales (desde el punto de vista de la empresa) o eliminando los derechos laborales adquiridos (desde el punto de vista del Sindicato SOMSHPYA<sup>4</sup>) lo que ha generado que el conflicto laboral se institucionalice y sea parte de la normalidad, más que la excepción. La estrategia de la empresa ha sido buscar que los nuevos trabajadores no tengan todos los derechos laborales y económicos que tienen los trabajadores antiguos, que están agrupados en el Sindicato SOMSHPYA promoviendo la existencia de otros sindicatos que son más proclives al diálogo y entendimiento con la empresa. En efecto, desde hace 13 años en el segundo semestre del año, tiempo en el que se hace la negociación colectiva del pliego de reclamos, siempre SOMSHPYA que es un sindicato aguerrido, afiliado a la CGTP y la FNTMMP opta por declararse en huelga y también siempre la Empresa Shougang renuncia a establecer una negociación y espera el pronunciamiento de la autoridad regional de trabajo.

En ese contexto las relaciones entre la Empresa Minera y el Sindicato SOMSHPYA no son de las mejores, y esto se manifiesta en que: i) los programas de capacitación que organiza la empresa solo alcanzan a los funcionarios y profesionales que ocupan cargos directivos en la empresa más no a los obreros y empleados, ii) la empresa no invierte en capacitación de los obreros y empleados que no sea aquella que la ley le obliga (como en los temas de seguridad y salud en el trabajo - SSO), iii) eran reacios a otorgar licencias o permisos para que los trabajadores participen en los cursos que organizó el Proyecto, al final les concedieron permisos sin goce de haber a los trabajadores, iv) los trabajadores capacitados tampoco han tenido algún reconocimiento o promoción, lo que genera frustraciones e incertidumbre respecto a la política laboral y de promoción de los recursos humanos. De allí también que este proyecto se haya diseñado y ejecutado sin alguna participación de la empresa. Lo que ciertamente es la pérdida de una oportunidad de buscar un espacio de encuentro entre la empresa y el sindicato, que definitivamente favorece a ambas partes, porque aumenta la capacidad y desempeño de los trabajadores y la productividad de la empresa. De allí que esta Evaluación tampoco haya tenido la posibilidad de conocer el punto de vista de la empresa.

Por otra parte las posibilidades de acceder a servicios de capacitación sindical y técnica de calidad tanto para los trabajadores como para sus hijos en la ciudad de Marcona son limitadas por la escasa oferta de educación técnica. Marcona cuenta con una Sede Zonal de SENATI y un Instituto Superior Tecnológico pero que no cuentan con las carreras necesarias para las necesidades de especialización de la empresa<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Según Acuña el Sindicato SOMSHPYA es uno de los pocos sindicatos que tiene Pactos y Convenios Colectivos de Carácter Fijo y Permanente, incluso desde antes de la privatización de Hierro Perú.

<sup>5</sup> El IST tiene enfermería, computación, mecánica automotriz y mecánica de producción; Shougang ha invertido y hecho donaciones de maquinaria y equipo, con el objetivo que pueda atender las necesidades de capacitación locales

En tal sentido considerando estas limitaciones para acceder a la capacitación técnica (y más aún a la capacitación sindical) surgió la necesidad de desarrollar este proyecto aprovechando la oportunidad que permitía la convocatoria de la Línea de Apoyo a Trabajadores (LAT). Los líderes sindicales argumentan además que hicieron el proyecto con FONDOEMPLEO porque estos recursos son de los trabajadores. Para presentar el proyecto se formó un Comité de Gestión formado por 6 integrantes del Sindicato, entre ellos seleccionaron a un Supervisor del Proyecto<sup>6</sup>.

El Proyecto fue diseñado con apoyo de FONDOEMPLEO que proporcionó un proyectista para el diseño técnico. El objetivo era recoger las necesidades de capacitación de los trabajadores y sus hijos por lo que el proyectista hizo una encuesta para ver las necesidades. Por ejemplo, los empleados demandaban cursos de computación y el sindicato quería ofrecer este tipo de servicios. Pero sobre todo había la expectativa de cursos en operación de maquinarias pesadas y soldadura que le permitirían mejorar sus condiciones laborales dentro de la empresa. Es cierto que muchos de los trabajadores tenían el conocimiento y las habilidades en el manejo de estos equipos, fruto de los largos años de experiencia en el trabajo, pero querían contar con un reconocimiento de estas competencias laborales obtenidas empíricamente, con la certificación de una institución de prestigio.

Los cursos tenían que ajustarse a las necesidades de los trabajadores. FONDOEMPLEO dio ciertos lineamientos, en caso de que excediera determinados montos tienen que tener tres postores y ver los costos promedio y las instituciones más representativas. Como la idea era elegir entre los mejores postores se identificó a TECSUP, SENATI y SENCICO.

El proyectista trabajó con los estándares más altos de costos que eran los de TECSUP y era importante que sean con certificación. Por ello el sindicato prefirió seleccionar a TECSUP. Se cumplían los estándares mínimos del proyecto y FONDOEMPLEO autorizaba la contratación de la institución.

El diseño del proyecto respecto a las necesidades del Sindicato, los trabajadores y sus hijos es sumamente pertinente y relevante.

#### 4.1.2 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 identificar cuál es su perfil y características. Los beneficiarios del proyecto son los trabajadores agremiados al sindicato SOMSHPYA y sus hijos, con un perfil como sigue:

- a) La Minera Shougang Hierro Perú es una empresa que cuenta con 21 años operando como tal y 65 años operando con diferentes razones sociales como se explica en el diagnóstico de este documento, por lo tanto, cuenta con trabajadores que tienen hasta 50 años laborando en la Minera, el rango de edades es muy amplio, las mismas oscilan entre 20 a 60 años, el 63% de trabajadores tienen de 40 a 60 años y el 37% tienen entre 20 y 40 años<sup>7</sup>.
- b) En ese sentido, la mayoría de trabajadores tienen hasta 40 años laborando en la minera y quisieran capacitarse para obtener un certificado que acredite sus

---

<sup>6</sup> El Supervisor fue el Sr. Marco Velasco. Entrevista con Valentín Caritas, Marco Velasco y Luis Huayllani dirigentes del sindicato.

<sup>7</sup> Datos proporcionados por el sindicato en el taller de diagnóstico realizado en marzo del 2013.



capacidades en las labores que desempeñan día a día, es por ello que para este universo de trabajadores se ha visto por conveniente que los cursos sean de corta duración teniendo en cuenta la carga laboral de los trabajadores y la mayoría de edad que hace más difícil hacer cursos de larga duración.

- c) Por otro lado, también cuentan con trabajadores jóvenes que están muy motivados en capacitarse y mejorar su desempeño en el trabajo y sobre todo mejorar su remuneración.
- d) En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, el 57% de ellos tienen estudio técnico superior, 29% secundaria completa y un 14% solo tienen secundaria incompleta. Por lo tanto, es importante trabajar el desarrollo de capacidades técnicas en los trabajadores mineros porque solo así se podrá mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

#### 4.1.3 Sobre la pertinencia de la estrategia de focalización

El proyecto se focalizó en atender a los trabajadores afiliados al sindicato SOMSHPYA y a sus hijos como se aprecia en el siguiente cuadro, y en tal sentido el proceso de acreditación de los beneficiarios era sencillo, se incluía solamente a los trabajadores y a sus hijos o hijas. Expresamente se excluyó a los trabajadores afiliados a otros sindicatos y posiblemente a un grupo (pequeño) de no afiliados a ningún sindicato. Las razones se explican no solamente por los conflictos intersindicales, según los dirigentes de SOMSHPYA promovidos por la empresa, sino también por una razón práctica dados los costos de los cursos de TECSUP y los límites presupuestales establecidos por FONDOEMPLEO, no se podía ampliar tanto el número de beneficiarios.

**Cuadro 2: Beneficiarios participantes en los diversos servicios del proyecto por condición familiar**

Curso	Hija	Hijo	Obrero	Total general
<b>Fortalecimiento Sindical</b>	17	12	43	72
Normas Laborales y Negociación colectiva			45	45
Estados Financieros	5	5	24	34
Computación e Informática	12	7	19	38
<b>Desarrollo Técnico</b>	0	28	31	59
Cargador Frontal		3	5	8
Excavadora		4	4	8
Camión Minero		12	10	22
Soldadura		9	12	21
<b>Asistentes</b>	17	28	31	59
<b>Beneficiarios</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>97</b>	<b>145</b>

Fuente: Información del proyecto. Elaboración: Propia.

Por cierto esta estrategia de focalización restringida hizo perder una oportunidad valiosa al SOMSHPYA de atraer (o recuperar) a los afiliados a los otros sindicatos.

Sin embargo, esta focalización también cerró el paso a otros segmentos importantes:

1. Las esposas de los trabajadores han reclamado porque no ha habido cursos orientados a ellas, ni tampoco estaban contempladas como beneficiarias del proyecto<sup>8</sup>. Muchas de las esposas han realizado estudios, tienen carreras cortas y algunas son profesionales y piensan que debían haberse incluidos. Esto ha hecho pensar al sindicato la necesidad de preparar y presentar un proyecto que claramente incluya a las esposas y otros parientes.
2. Si bien es cierto la Línea LAT se orienta a los trabajadores y sus familias, sin embargo en el proceso de ejecución se generó una expectativa de parte de muchos pobladores de la ciudad de Marcona que se acercaron al sindicato con la esperanza de recibir capacitación laboral de parte del proyecto.

En una realidad tan particular como Marcona donde la ciudad es el campamento, las expectativas de la población local especialmente de los Pueblos Jóvenes que no trabajan con Shougang es muy fuerte y cercano. El sindicato considera que se debería incluir en estos proyectos a este segmento poblacional<sup>9</sup>. La idea del sindicato es que Shougang pueda ceder sus terrenos concesionados o buscar otros terrenos propios para hacer aulas de capacitación porque tienen el proyecto del local sindical, el complejo deportivo y aulas para los trabajadores, los hijos de los trabajadores y para la atención de la población.

Las actividades de focalización y convocatoria de los beneficiarios dada la magnitud del sindicato SOMSHPYA debían recurrir a la TV, radio y el sindicato tuvo que poner recursos para cubrir estos temas que el proyecto no había presupuestado.

Según el sindicato, la necesidad de difusión era indispensable para darle credibilidad al Proyecto porque inicialmente muchos trabajadores y sus familias pensaban i) que era un proyecto “amarrado” para beneficio de unos pocos o ii) que era una iniciativa de la empresa. En ambas interpretaciones se generaba un nivel de desconfianza que podía limitar la convocatoria del Proyecto. Había gente que se acercaba al sindicato para inscribirse, la gente tenía un nivel de incredulidad.

Si como consecuencia de la convocatoria se presentaba más gente que los cupos se procedían en primer lugar a evaluar los requisitos exigidos por TECSUP y si persistía el exceso de demanda en un segundo momento se realizaba un proceso aleatorio de selección mediante un sorteo. Por ejemplo en el curso de cargador frontal había muchos participantes y por ello estaba previsto que en el caso se presente más gente que los cupos existentes se haga un sorteo.

El sindicato considera que la concientización de los trabajadores agremiados, los familiares de los trabajadores y la población en general son muy importantes, porque cuanto más público sea el proyecto las personas tienen más confianza y es mucho mejor. La idea es que los hijos tengan oportunidades en otros sitios y también salir de Marcona.

También hacia el futuro el trabajo del sindicato considera que debe ser más empresarial y aprovechar esta ocasión para posicionar al sindicato en los temas de capacitación. Por ejemplo el sindicato podría organizar cursos de computación porque tienen módulos de informática para la capacitación.

---

<sup>8</sup> Según propia confesión del Secretario General Acuña.

<sup>9</sup> El problema en Marcona es que el crecimiento urbano tiene una limitación porque los terrenos son de la empresa Shougang. La expansión urbana ha crecido por los hijos y familiares y por otras personas que han migrado por expectativas. El sindicato, la autoridad local y las demás organizaciones están de acuerdo para formalizar la expansión urbana. Pero el problema es que la población se ha asentado dentro de la concesión minera y Shougang resiste a ese cambio.

#### 4.1.4 Sobre la pertinencia de la estrategia e instrumentos de la intervención

##### a) Valoración de los instrumentos de fortalecimiento sindical

En relación al componentes de fortalecimiento sindical dos tipos de productos: i) la creación de instrumentos de gestión como el Plan Estratégico, la página web y una propuesta de alianzas estratégicas de utilidad para el sindicato como colectivo y ii) los cursos para desarrollo de capacidades en materia de normas laborales, negociación colectiva, liderazgo y estados financieros

La dinámica para la construcción de los instrumentos colectivos de gestión sindical mencionados en el primer grupo adolecieron de una participación de los delegados de las bases: Se elaboró el plan estratégico con la participación de miembros del sindicato de la antigua así como de la nueva gestión, como resultado de una consultoría.

Por ello difícilmente se puede afirmar que los trabajadores se hayan empoderado del Plan Estratégico del Sindicato por ejemplo, que podría ser una ocasión para interiorizar una visión compartida.

La página web también se elaboró mediante una consultoría externa si un enfoque participativo donde exista la participación de los delegados de los trabajadores, con ello se hubiera mejorado la identidad de los trabajadores sobre su sindicato

En el caso de los cursos de Normas Laborales, Negociación colectiva, Estados Financieros y Computación e Informática participaron sobre todo los líderes sindicales (en los dos primeros) y algunos hijos de los trabajadores también (en informática y estados financieros). Los dirigentes se rehusaban a participar porque tenían miedo de ser evaluados<sup>10</sup>.

En general, en este componente no hubo tanto interés de los beneficiarios en la participación según varias opiniones<sup>11</sup>. Posiblemente estos cursos y productos no fueron enfocados con metodologías adecuadas que atraigan la atención.

##### b) Pertinencia y valoración de los cursos y metodologías:

En cambio los cursos técnicos del componente 2 si concitaron la atención y “fueron muy positivos para todos los trabajadores en general, y para las actividades directas en su trabajo porque han aumentado sus conocimiento en temas de maquinaria pesada, soldadura.”<sup>12</sup>. Era la primera vez que se realizaba un proceso de enseñanza de tan buen nivel con una institución de prestigio como TECSUP. Otra ventaja apreciada es que trabajador solamente paga el 10% del costo del curso de TECSUP, los beneficiarios han tenido que pagar hospedajes, viáticos y han valorado la capacitación de TECSUP que tienen una exigencia académica alta.

---

<sup>10</sup> Entrevista con Guisela Montes, Coordinadora del Proyecto

<sup>11</sup> Guisela Montes, Mery Carranza de FONDOEMPLEO

<sup>12</sup> Secretario General Manuel Acuña

Los cursos de TECSUP tenían que hacerse en Lima porque en Marcona no había los equipos; pero los cursos de computación eran con los equipos necesarios que tenía el sindicato.

Las razones principales de los trabajadores para participar en estos cursos tenían que ver con el deseo de adquirir nuevos conocimientos, porque con estas capacidades había más oportunidades de empleo. Otras razones tenían que ver con la certificación de sus conocimientos y/o habilidades para la ocupación que desempeñaban en la empresa y hacer mejor su trabajo.

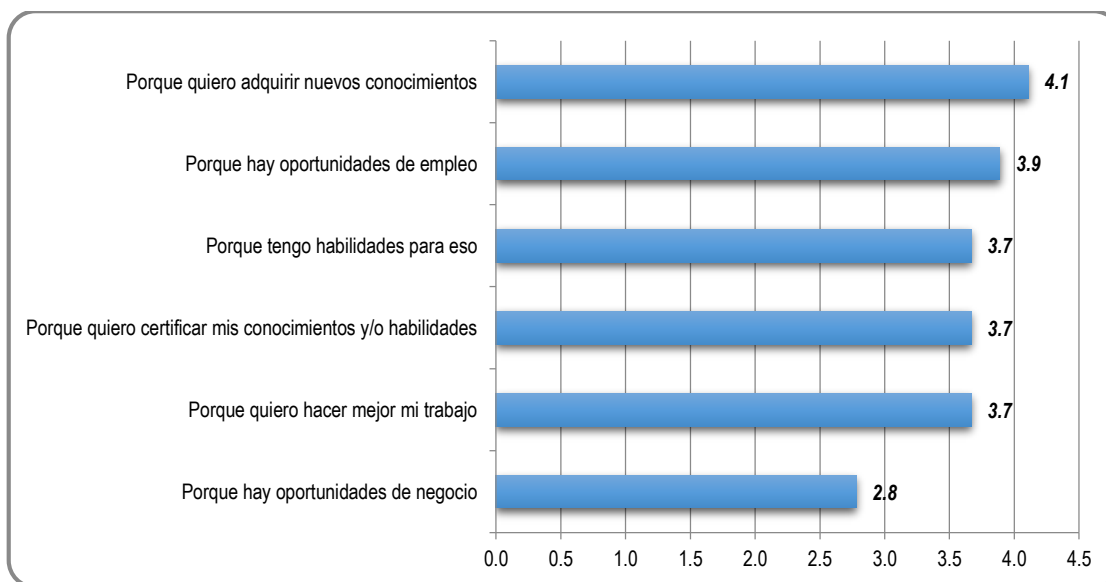
En el Taller los trabajadores mencionaron de otra forma sus razones:

- Para ser más competitivos
- Para adquirir nuevos conocimientos y ganar habilidades
- Me pareció bien por las mejoras salariales
- Positivo por el aprendizaje
- Experiencia, habilidades, oportunidades

Sin embargo los trabajadores también mencionaban que al iniciar el proyecto había ciertas dificultades con la empresa como:

- Empresa otorga permiso sin pago
- La empresa no promueve a su trabajador
- Otras empresas capacitan a sus trabajadores, dando financiamiento de todos los gastos

**Cuadro 3: Razones de elección de los cursos técnicos (Valoración del 1 al 5)**



Fuente: Encuesta Swisscontact a Trabajadores

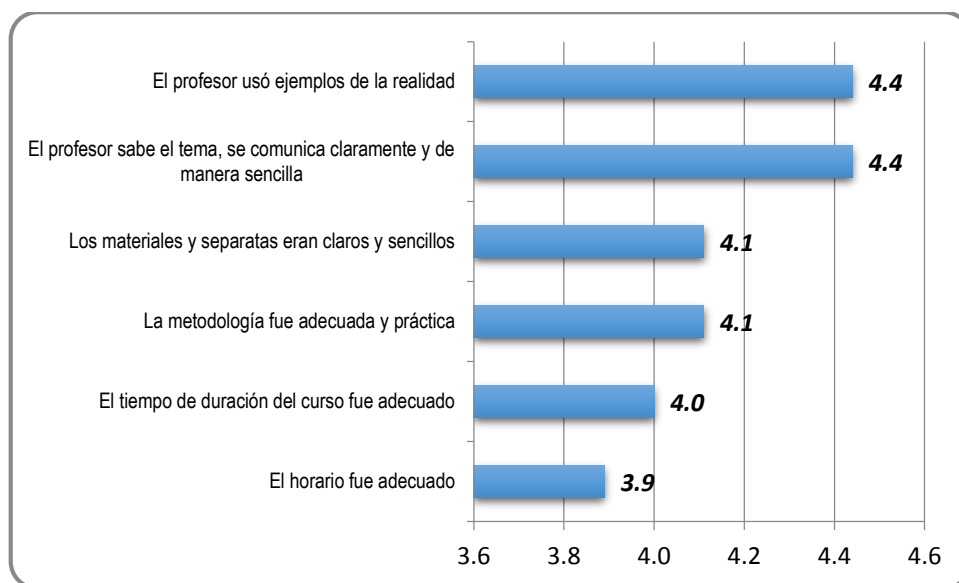
Los trabajadores participantes en los cursos de TECSUP manifestaron<sup>13</sup> que era una muy buena enseñanza, con una metodología paso por paso, muy práctica y dedicaban más horas a máquina, tiene simuladores y es muy seguro practicar en la máquina. Los profesores eran muy capacitados, enseñaban bien y eran muy entendibles. Facilitaban

<sup>13</sup> Taller en Marcona con beneficiarios de los cursos

información de materiales. Respecto a la organización, el personal de TECSUP estaba muy organizado, puntuales en la hora y charlas de seguridad diaria de los temas. Había una buena coordinación con los horarios, aulas, temas y materiales.

Estas 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.

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



*Fuente: Encuesta a Beneficiarios*

Sin embargo, existe cierto sentimiento de frustración cuando los trabajadores vuelven a su trabajo después de los cursos de capacitación y:

- La empresa se beneficia productivamente y el trabajador no tanto
- La empresa condiciona al trabajador sabiendo que lo adquirido beneficia a la empresa para su producción
- La empresa se ha beneficiado, mano de obra calificada, no existe reconocimiento al trabajador
- La empresa al enterarse de la capacitación optó por condicionar al personal capacitado

## 4.2 Eficacia

### a) Sobre el cumplimiento de las actividades:

El proyecto logró un cumplimiento de las metas en prácticamente todas las actividades y productos programados

**Cuadro 5: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente y producto**

N°	Definición	Producto	Indicador de Producto	Unidad de Medida	Meta Física
1	<b>Fortalecida capacidad gremial</b>	Organización sindical fortalecida en temas de gestión organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>90 trabajadores han desarrollado capacidades de liderazgo, conocen y aplican principios de normatividad laboral, contabilidad básica y herramientas de gestión al finalizar el proyecto</li> </ul>	Personas	90
		Organización sindical dotada de mecanismos de comunicación y herramientas de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>01 plan estratégico y 01 página web implementados al finalizar el proyecto.</li> </ul>	Plan	2
2	<b>Desarrollo de capacidades técnicas</b>	Trabajadores e hijos de trabajadores capacitados y certificados en manejo y operación de maquinaria pesada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 trabajadores agremiados y 20 hijos de trabajadores han desarrollado capacidades y se han certificado para operar maquinaria pesada.</li> </ul>	Personas	40
		Trabajadores e hijos de trabajadores capacitados y certificados en computación y soldadura.	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 trabajadores agremiados y 40 hijos de trabajadores han desarrollado capacidades y se han certificado en computación y soldadura.</li> </ul>	Personas	80

Componente	Indicadores de Componente	Unidad de Medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
<b>Componente 1: Fortalecida capacidad gremial</b>	90 trabajadores han fortalecido sus capacidades organizativas y de gestión al término del proyecto	personas	90	57	63%
<b>Componente 2: Desarrollo de capacidades técnicas</b>	120 trabajadores han fortalecido sus capacidades técnicas al término del proyecto	personas	120	87	73%
Promedio de Avance					68%

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 y gastar más por los mismos cursos.

De otro lado, en el componente 2 que generó mayor interés en los beneficiarios, por la falta de experiencia del Sindicato y las demoras de FONDOEMPLEO se tardó en

formalizar a los trabajadores que cumplían los requisitos del curso y se atrasó el comienzo de los dos cursos iniciales (cargador frontal y excavadora) de TECSUP. Después de esta experiencia se agilizó todos los trámites. Se constató que no se puede contratar cursos intermedios sino más bien tienen que ser básicos.

De acuerdo al convenio con FONDOEMPLEO y las especificaciones del proyecto, los beneficiarios eran afiliados al sindicato de Shougang. Sin embargo el proyecto era insuficiente para los afiliados porque son 1,100 trabajadores. Por ello están pensando otras alternativas. La idea es pensar otros proyectos que sean para beneficiar a otras personas agremiados o hijos de trabajadores.

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 actividades de protesta organizadas por el Sindicato. Es evidente que el Sindicato va a priorizar sus medidas de fuerza y postergar cualquier otra actividad. Las huelgas sin duda motivaron los retrasos en la ejecución del Proyecto. Por ello la huelga general que todos los años organiza el Sindicato SOMSHPYA entre agosto y octubre debe tomarse en cuenta realísticamente para planificar las actividades con los sindicatos.

#### b) Sobre la ejecución del presupuesto:

La ejecución del presupuesto se realizó de acuerdo a los plazos y en función de los entregables establecidos, como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 6: Ejecución presupuestal al último entregable**

Resumir datos de programación presupuestal	Total según convenio S/.	Total programado al entregable S/.	Total ejecutado al entregable S/.	Avance en relación a lo programado%
<b>Fondoempleo</b>	367,699	341,010	204,303	60%
<b>Institución Ejecutora</b>	95,350	84,520	61,722	73%
<b>Instituciones Asociadas</b>				
<b>Instituciones Colaboradoras</b>				
<b>Beneficiarios</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>463,049</b>	<b>425,520</b>	<b>266,025</b>	

En general, se subestimaron los costos del proyecto por falta de experiencia. En especial en los temas de los costos de difusión y promoción. Dicen que como dirigentes nacionales han visto muchos casos de distintos sindicatos donde siempre hay un déficit en los gastos en este rubro. Conversaron con FONDOEMPLEO para que se amplíe el presupuesto pero no aceptó. El logro que obtuvieron en esto es mejorar sus capacidades de gestión de proyectos, los dirigentes han participado y han aprendido de como presentar el proyecto. Todos los dirigentes se dedicaron a realizar el proyecto. El sindicato le buscó un espacio para que la gente del proyecto se involucre y se quede. Ellos tienen ganas de gestionar el proyecto.

A pesar de este déficit presupuestal en difusión y promoción, sin embargo ha habido devolución de Fondos al cierre del Proyecto, porque FONDOEMPLEO no autorizó destinar recursos para realizar actividades de difusión y promoción. La Institución

Ejecutora no había transferido a la fecha de las entrevistas el saldo de fondos a la cuenta de FONDOEMPLEO porque el Proyecto estaba en proceso de cierre.

### 4.3 Efectos

Los efectos que esperaba el proyecto, según los indicadores propuestos por el Sindicato de Shougang eran los siguientes

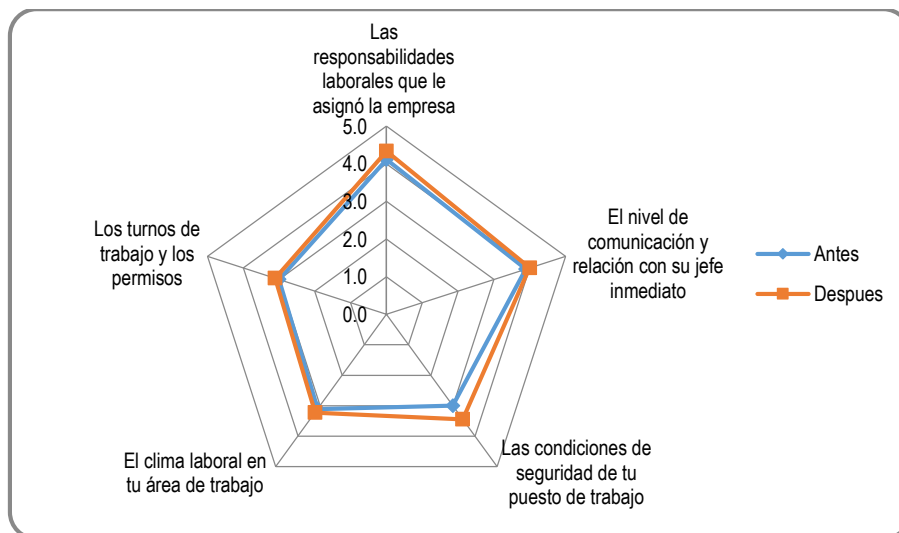
Los trabajadores de la minera Shougang Hierro Perú son más productivos y tienen mayor rendimiento en el trabajo

En realidad la formulación del indicador de propósito no cuenta con una meta y no permite hacer una verdadera medición precisa de que significa ser “más productivos y tener mayor rendimiento en el trabajo”. Parece ser que FONDOEMPLEO no hizo una precisión metodológica inicialmente.

Veamos sin embargo algunos resultados (sin pretensión estadística) de la percepción de algunos trabajadores sobre el ambiente laboral antes y después de participar en el proyecto y de su autopercepción sobre sus capacidades ante – después del proyecto.

En el siguiente cuadro podemos visualizar que en promedio los trabajadores perciben que hay ligera mejoras en general en el ambiente laboral, y donde se nota la mayor mejora percibida es las condiciones de seguridad y de su puesto de trabajo; también existe una alta valoración de las responsabilidades laborales que tiene en la empresa. De otro lado donde no existen mejoras y se mantienen en un nivel menor las cosas es en la situación de los turnos y permisos de trabajo, así como en el clima laboral en su área de trabajo.

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



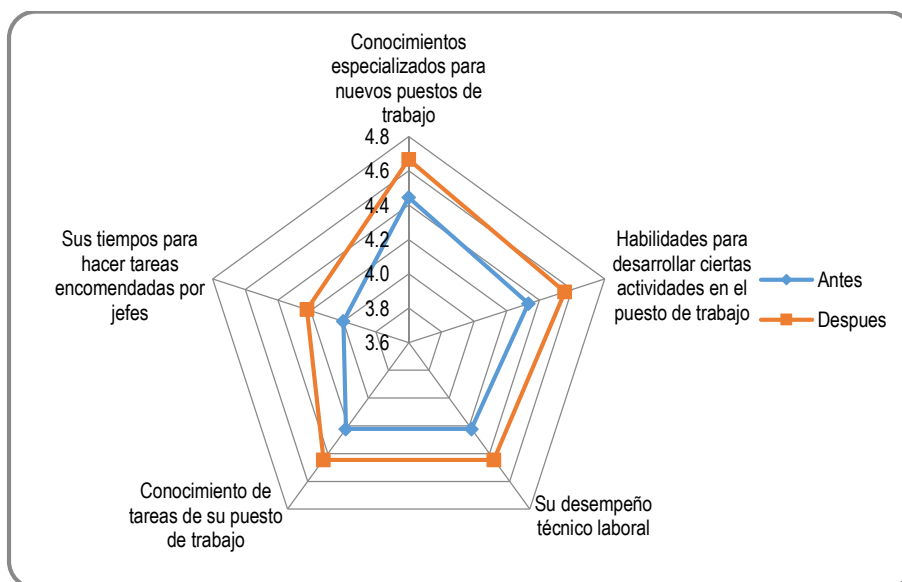
Fuente: Encuesta a beneficiarios

En el siguiente cuadro se puede apreciar como los trabajadores conciben que hayan mejorado sus conocimientos especializados para nuevos puestos de trabajo y habilidades para desarrollar ciertas actividades en el mismo puesto de trabajo. De otro lado, no ha



habido sustantivas mejoras en los tiempos para hacer las tareas encomendadas por los jefes (que es una definición aproximada de productividad o rendimiento).

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



Fuente: Encuesta a beneficiarios

#### 4.4 Sostenibilidad

Los aspectos críticos para la sostenibilidad de fortalecimiento institucional y del desarrollo de capacidades técnicas tienen que ver con las siguientes reflexiones:

- a) El proceso de institucionalización y fortalecimiento del sindicato SOMSHPYA permitirá garantizar sus sostenibilidad futura. Los dirigentes del Sindicato señalan que tienen un patrimonio, aunque este patrimonio es potencial porque se refieren a que cuentan con un terreno que la Empresa Shougang se lo cedió al Sindicato en cesión en uso por 50 años; pero son conscientes que no tienen un terreno propio del sindicato. Están a la expectativa que la empresa les adjudique el terreno en propiedad. Además cuentan con formalizarse con una personería jurídica. Lamentablemente las relaciones actuales con la empresa son tirantes. Según ellos si lograran un terreno propio podrían desarrollar un centro o instituto de capacitación y otras infraestructura que podrían ser autofinanciables y sostenibles. Consideran que deben tener una visión empresarial para desarrollar estos emprendimientos.
- 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. Percibir la importancia de tener la formalidad institucional saneada para poder gestionar proyectos; con la experiencia de ejecución de este proyecto se dieron cuenta que no habían inscrito en registros públicos el sindicato,
  - iii. También han aprendido que requieren manejar los aspectos económicos y financieros del sindicato en orden.

- c) Los servicios de capacitación técnica de la calidad de los curso de TECSUP difícilmente pueden ser sostenible por los altos costos de los mismos. Por ello es importante para la sostenibilidad de estos y otros servicios, que sea más proactivos:
  - i. En la elaboración y desarrollo de proyectos,
  - ii. En la identificación de oportunidades de proyectos; hablaban de presentar nuevos proyectos a FONDOEMPLEO, de participar en la asignación del Presupuesto Participativo del Municipio proveniente del Canon, hacer PROCOMPITE, etc. No se trata solo de proyectos de cooperación internacional no reembolsable; también pueden ser proyectos auto-sostenibles y autofinanciados, como un IST o un Centro de Capacitación informática, etc.
  - iii. Una ejecución eficiente de los mismos que demuestre sus capacidades ante todas esta posibles fuentes de recursos y cooperación
- d) Siendo el Sindicato SOMSHPYA 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 Marcona.
- e) Siendo la empresa y el Sindicato SOMSHPYA dos actores importantes en el desarrollo de Marcona tienen que replantearse las relaciones entre ambos para darle viabilidad al desarrollo local. Posiblemente se requieran otros actores de alcance nacional para lograr esto.

## 5 Conclusiones y Lecciones aprendidas

- 1) Existen necesidades y problemas de capacitación técnica y sindical de los trabajadores del Sindicato SOMSHPYA porque: i) la empresa no invierte, ni especializa a los obreros y empleados (salvo en SSO por Ley), ii) la empresa no da facilidades para la capacitación (financiamiento, licencia, permisos) iii) los trabajadores capacitados no son reconocidos por la empresa, iv) no existe una oferta de capacitación de calidad en la localidad.
- 2) El proceso de diseño del Proyecto con apoyo de FONDOEMPLEO ha estado enfocado a la demanda detectando que las necesidades de capacitación y certificación de competencias 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, dada la estrechez del mercado laboral de Marcona. Además estas necesidades no se restringen al trabajador si no que abarcan a toda la familia minera.
- 3) El Sindicato es consciente de la importancia de apostar por una capacitación de calidad (y cara) para mejorar su empleabilidad por ello prefirió seleccionar a TECSUP.
- 4) La focalización fue precisa y estuvo orientada a los trabajadores agremiados a su sindicato y sus hijos. Los conflictos inter-sindicales llevaron a que el Sindicato SOMSHPYA excluya a los trabajadores de otros sindicatos sin pensar en el posicionamiento.
- 5) Esta focalización también excluyo a segmentos importantes como las esposas de los trabajadores y otros pobladores que no tienen acceso a esta capacitación (por las características de la Línea LAT) pero que sin embargo en una pequeña economía local donde la minería tiene tanta preeminencia es difícil excluir estas demandas.
- 6) El proyecto ofrecía servicios de fortalecimiento institucional y de desarrollo de capacidades técnicas, pero está claro que el mayor interés está por el segundo. El

fortalecimiento sindical careció de estrategias y metodologías participativas que empoderen a los trabajadores y sus delegados sindicales.

- 7) El proceso de convocatoria se realizó a través los medios de comunicación masivos (radio y televisión) con el que contaba el Sindicato, pero con presupuestos exigüos.
  - 8) El Proyecto inicialmente tuvo que vencer ciertas desconfianzas de los trabajadores por sospechas de “amarres”, relación con la “patronal” o porque era casi gratuita. A más información y difusión más transparencia, y a más transparencia más confianza y poder de convocatoria.
  - 9) Los participantes mostraron interés en participar de los cursos programados en la institución TECSUP, por considerarla una institución de prestigio. Los participantes inscritos que cumplían con el perfil para cada curso, fueron seleccionados para participar. Todo el proceso de selección fue informado en la oficina del proyecto.
  - 10) Los participantes asumieron el porcentaje de aporte de contrapartida de su participación en los cursos técnicos (10% del valor del curso). Incluso en aquellos casos donde se cubría hospedaje ni alimentación (camión minero y soldadura) asumieron dichos gastos, así como la movilidad.
  - 11) La experiencia de la capacitación técnica ha sido muy enriquecedora para los trabajadores y sus hijos que han valorado la metodología, contenidos, materiales didácticos, calidad de los profesores y organización de la experiencia formativa; los niveles de satisfacción, la calidad y la pertinencia de la formación ha sido descollante.
  - 12) Esta situación contrasta tanto con las trabas que puso la empresa para que los trabajadores participen en los cursos, como el escaso reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores que sean capacitado al culminar la capacitación y retornar al trabajo.
  - 13) El proceso de institucionalización y fortalecimiento del sindicato SOMSHPYA permitirá garantizar sus sostenibilidad futura y el sindicato ha aprendido desarrollar proyectos, tener la formalidad institucional saneada y la importancia de hacer una ejecución eficiente de proyectos
  - 14) Los servicios de capacitación técnica de la calidad de los cursos de TECSUP difícilmente pueden ser sostenible por los altos costos de los mismos. Por ello es importante para la sostenibilidad de estos y otros servicios, que sea más proactivos en la elaboración y desarrollo de proyectos.
  - 15) Para la sostenibilidad han pensado varios caminos como presentar nuevos proyectos a FONDOEMPLEO, Presupuesto Participativo del Municipio, PROCOMPITE, incluso promover un IST o un Centro de Capacitación informática.
  - 16) Siendo la empresa y el Sindicato SOMSHPYA dos actores importantes en el desarrollo de Marcona tienen replantearse las relaciones entre ambos para darle viabilidad al desarrollo local. Posiblemente se requieran otros actores de alcance nacional para lograr esto.
- La dirigencia sindical elegida mantuvo la continuidad del proyecto que se inició en la administración anterior, respetó todos los acuerdos y acciones que los dirigentes sindicales anteriores realizaron.

## 6 Recomendaciones

- 1) Es importante desarrollar proyectos con los sindicatos pero considerando también un enfoque de desarrollo local sobre todo en ciudades campamento como Marcona donde la minería lo es todo.

- 2) Es importante que la focalización no excluya a otros trabajadores porque los fondos de FONDOEMPLEO son generados por un remanente después de distribuir utilidades entre todos los trabajadores que lo generan.
- 3) Para comenzar es importante que la focalización incluya a toda la familia minera
- 4) Es importante considerar un componente de Capacitación para los dirigentes y no solo para los trabajadores, porque por razones evidentes los dirigentes y sus familiares no han participado de los cursos de capacitación técnica.
- 5) Es importante que la empresa conozca la experiencia de los proyectos y tenga una actitud más abierta frente a este tipo de proyectos y que aprovechen la ocasión para ejercer su responsabilidad social con sus colaboradores por lo menos evitando algunas dificultades para el buen desarrollo de la propuesta de capacitación.
- 6) Es importante apoyar las iniciativas de los sindicatos para desarrollar una plataforma de servicios de capacitación e información para sus socios.

## 7 Anexos

### Anexo 1: Personas Entrevistadas

Persona	Cargo	Institución
Guisela Montes	Jefa del Proyecto L-02-02	Sindicato
Luis Paredes	Dirigente del SOMSHIP	Dirigente del Sindicato de Obreros de Shougang SOMSHIP
Valentín Caritas Anampa	Coordinador General	Dirigente del Sindicato de Obreros de Shougang SOMSHIP
Marco Velasco	Dirigente del SOMSHIP	Dirigente del Sindicato de Obreros de Shougang SOMSHIP
Manuel Acuña Genta	Secretario General del SOMSHIP	Dirigente del Sindicato de Obreros de Shougang SOMSHIP

### Cuadro 9: Beneficiarios por género, nivel de educación, y promedio de edad

Trabajadores de Minera Shougang Hierro Perú SAA	Número de Trabajadores
<b>Obreros Agremiados</b>	1084
<b>Empleados Agremiados</b>	455
<b>Funcionarios</b>	403
<b>TOTAL</b>	<b>1942</b>

Fuente: Base de Datos de beneficiarios; Elaboración: Propia

## Anexo 2: 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		

<h4>II. TIPO DE BENEFICIARIO</h4> <p>1. ¿QUÉ TIPO DE RELACION TIENE CON LA EMPRESA?  <i>Soy trabajador de la empresa..... 1</i>  <i>No soy trabajador de la empresa..... 2</i> ☞ PREGUNTA 4</p> <p>2. ¿ES USTED TRABAJADOR SINDICALIZADO?  <i>Sí..... 1</i>  <i>No..... 2</i> ☞ PREGUNTA 7</p> <p>3. ¿ES USTED DIRIGENTE SINDICAL?  <i>Sí..... 1</i>  <i>No..... 2</i> } ☞ PREGUNTA 7</p> <p>4. ¿TIENE ALGUNA RELACIÓN DE PARENTESCO CON ALGÚN TRABAJADOR DE LA EMPRESA?  <i>Sí..... 1</i>  <i>No..... 2</i> ☞ PREGUNTA 7</p> <p>5. ¿CUÁL ES LA RELACION DE PARENTESCO QUE TIENE CON ESE TRABAJADOR DE LA EMPRESA?  <i>Esposa(o)..... 1</i>  <i>Hijo(a) ..... 2</i>  <i>Yerno/ nuera ..... 3</i>  <i>Padres / suegros..... 4</i>  <i>Otro pariente..... 5</i>  <i>Otro no pariente..... 6</i></p>	<h4>III. MIGRACIÓN</h4> <p>7. ¿NACIÓ UD. EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)?  <i>Sí..... 1</i> ☞ PREGUNTA 11  <i>No ..... 2</i></p> <p>8. ¿EN QUÉ LUGAR NACIÓ USTED?  <i>Región: .....</i>  <i>Provincia: .....</i>  <i>Distrito: .....</i>  <i>CC.PP.: .....</i></p> <p>9. ¿HACE CUÁNTO TIEMPO VIVE EN ESTA LOCALIDAD (CC.PP.)?  <i>Años....</i> <input style="width: 50px;" type="text"/>  <i>Meses....</i> <input style="width: 50px;" type="text"/> SOLO PARA LOS QUE DECLARAN QUE ESTAN VIVIENDO MENOS DE UN AÑO</p> <p>10. ¿POR QUÉ SE VINO A VIVIR AQUÍ?          _____          _____</p> <p>11. ¿TIENE HIJOS?  <i>Sí ..... 1</i>  <i>No..... 2</i> ☞ PREGUNTA 13</p> <p>12. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE?  <i>Número de hijos</i> <input style="width: 50px;" type="text"/></p>
---	--

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

### Anexo 3: Listado de Beneficiarios Encuestados

#### SINDICATO SHOUGAN

##### **C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas**

- 1 ROBERTO MEZA MALDONADO
- 2 LUIS FRANK HUAYLLAN
- 3 CARLO VLADIMIR CASTRO CORNEJO
- 4 JORGE ARMANDO DIAZ KARI
- 5 JUAN CARLOS SOLISCARRERA
- 6 LUIS FELIPE CERVANTES GOYZUETA
- 7 JUAN CARLOS TINTAYA JACYA
- 8 MIGUEL VARGAS SOTO
- 9 ANTONIO GUILLEN HUARANTUMBA



#### 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)	Sí	No	
<b>CONTINUE CON PREGUNTA 19</b> Sí .....1  <b>PREGUNTA 22</b> No .....2	1.		1	2	3	4	5	1	2
	2.		1	2	3	4	5	1	2
	3.		1	2	3	4	5	1	2

22. ¿HA APRENDIDO ALGÚN OFICIO A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?	V. EMPLEO
Sí ..... 1 No ..... 2 <b>PREGUNTA 24</b>	25. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE? Si trabaje..... 1 No trabaje, pero tenía trabajo ..... 2 No trabaje, pero tenía un negocio propio ..... 3 Busqué trabajo, pero había trabajado antes ..... 4 Busqué trabajo por primera vez..... 5
23. ¿CUÁL ES ESE OFICIO? _____ _____	

<b>24. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</b>	
<i>Muy frecuentemente</i> .....	1
<i>Frecuentemente</i> .....	2
<i>Más o menos</i> .....	3
<i>Casi nunca</i> .....	4
<i>Nunca</i> .....	5
<i>Estudio y no trabajo ni busco trabajo</i> .....	6
<i>Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo</i> ... 7	PGTA. 32
<i>Solo vivía de jubilación o renta</i> .....	8
<i>Estuve en otra situación</i> .....	9

**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.)

\_\_\_\_\_  
(Especifique)

**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 ABARROTES, RESTAURANTE, ETC.)

\_\_\_\_\_  
(Especifique)

**28. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYENDOSE USTED, LABORARON:**

Número de trabajadores .....

**29. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:**

¿Empleado, obrero (público o privado)? ... 1  
 ¿Trabajador Familiar No Remunerado? .... 2  
 ¿Trabajador del Hogar? ..... 3  
 ¿Empleador o patrono? ..... 4  
 ¿Trabajador Independiente? ..... 5  
 ¿Otro? ..... 6

CONTINUE CON PREGUNTA 30  
 PREGUNTA 39

(Especifique)

**30. ¿CUÁL ERA (ES) SU INGRESO TOTAL EN ESA OCUPACIÓN PRINCIPAL, INCLUYENDO HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC?**

Diario ..... 1  
 Semanal ..... 2  
 Quincenal ..... 3  
 Mensual ..... 4

S/.

**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

**33. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?**

Número de negocios que ha creado .....

**34. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?**

\_\_\_\_\_  
(Especifique)

**35. ESE NEGOCIO SE CREÓ:**

¿Antes de estar en el PROYECTO?.....1  
 ¿Cuándo estaba en el PROYECTO? .....2

**36. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?**

Número de trabajadores.....

**37. ACTUALMENTE SU NEGOCIO:**

	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

Especifique

**38. ¿EN QUÉ REGIMEN TRIBUTARIO SE ENCUENTRA SU NEGOCIO?**

Renta de Cuarta Categoría (independientes).....1  
 Nuevo Régimen Único Simplificado (RUS).....2  
 Régimen Especial de impuesto a la Renta (RER) .....3  
 Régimen General (RG) .....4  
 Otro (especificar) .....5  
 Ninguno .....6

**VII. PROTECCIÓN SOCIAL**

**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. ¿Esta afiliado a otro tipo de seguro de salud?	1	2

Especifique


**VI. EMPRESA**

**40. ¿ESTA AFILIADO AL SISTEMA DE PENSIONES?**

**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

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

*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 PGTA. 44

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

\_\_\_\_\_

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

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="checkbox"/>	..... ..... <input type="checkbox"/>
3. ¿A QUÉ SE DEDICABA (DEDICA) EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?	..... ..... <input type="checkbox"/>	..... ..... <input type="checkbox"/>
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 contrato .....4</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> S/. <input type="text"/>	<i>Diario .....1</i> <i>Semanal .....2</i> <i>Quincenal .....3</i> <i>Mensual .....4</i> S/. <input type="text"/>

49. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CUÁL ES SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES EN EL TRABAJO?	En una escala del 1 al 5 A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	En una escala del 1 al 5 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> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5
2. ¿LAS RESPONSABILIDADES LABORALES QUE LE ASIGNÓ LA EMPRESA FUERON / SON...?	<i>Menores</i> <i>Iguals</i> <i>Mayores</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5	<i>Menores</i> <i>Iguals</i> <i>Mayores</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5
3. ¿EL CLIMA LABORAL EN TU AREA DE TRABAJO ERA / ES...?	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5
4. ¿LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD DE TU PUESTO DE TRABAJO ERAN / SON...?	<i>Peores</i> <i>Iguals</i> <i>Mejores</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5	<i>Peores</i> <i>Iguals</i> <i>Mejores</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5

	<i>En una escala del 1 al 5</i>	<i>En una escala del 1 al 5</i>										
<b>49.</b> EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CUÁL ES SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES EN EL TRABAJO?	<b>A.</b> SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	<b>B.</b> SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
5. ¿LOS TURNOS DE TRABAJO Y LOS PERMISOS ERAN / SON ...?	<i>Rígidos</i> <span style="float: right;"><i>Flexibles</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Flexibles</i></span> <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>										
<b>50.</b> EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CÓMO CALIFICARIA SU PERCEPCIÓN SOBRE SUS CAPACIDADES DE TRABAJO?	<b>A.</b> SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	<b>B.</b> SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
1. SU DESEMPEÑO TÉCNICO LABORAL	<i>Poco</i> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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> <span style="float: right;"><i>Mucho</i></span> <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**