



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

**Estudio de Evaluación**

**Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento del Sindicato  
de Cerro Lindo- Milpo**

**Ejecutado por la ONG Programa Laboral de Desarrollo - PLADES**

**L-02-05**

**Consultor: Iván Mifflin**

**Octubre 2014**

## Contenido

Resumen Ejecutivo .....	4
Abreviaturas .....	5
1    Antecedentes .....	6
2    Descripción del proyecto .....	6
3    Objetivos del Estudio .....	8
4    Metodología del Estudio .....	8
5    Análisis de los resultados:.....	9
5.1    Pertinencia.....	9
5.1.1    Sobre la pertinencia del diseño del proyecto .....	9
5.1.2    Perfil de los beneficiarios del proyecto.....	11
5.1.3    Sobre la pertinencia de la estrategia de focalización .....	11
5.1.4    Sobre la pertinencia de la estrategia e instrumentos de la intervención .....	12
5.2    Eficacia.....	17
Estudios elaborados y entregados .....	18
5.3    Efectos .....	19
5.4    Sostenibilidad.....	20
6    Conclusiones y Lecciones aprendidas.....	20
7    Recomendaciones.....	22
8    Anexos .....	23
Anexo 1: Personas Entrevistadas en Visita de evaluación CID.....	23
Anexo 2: Perfil de los Beneficiarios .....	23
Anexo 3: Instrumentos Estratégicos y Operativos de Gestión Sindical .....	25
Anexo 4: Características del sistema contable.....	28
Anexo 5: Ejemplo Metodológico: Curso de Negociación Colectiva.....	28
Anexo 6: Percepciones de los Beneficiarios sobre los servicios del Proyecto.....	31
Anexo 7: Percepciones de los Beneficiarios sobre los efectos del Proyecto.....	32
Anexo 8: Ficha socio-económica para beneficiarios Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical .....	33
Anexo 9: Listado de Beneficiarios Encuestados .....	34

## Lista de Cuadros

Cuadro 1: Aplicación de Instrumentos de Recojo de información a los actores relevantes del proyecto .....	9
Cuadro 2: Instrumentos de Gestión Estratégica y Operativa del SUTUMCL.....	14
Cuadro 3: Cursos de Capacitación del SUTUMCL.....	15
Cuadro 4: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente y producto	17
Cuadro 5: Ejecución presupuestal al último entregable .....	18
Cuadro 6: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre aspectos de la vida sindical...	20
Cuadro 7: Personal de la Unidad Minera Cerro Lindo por Categoría.....	23
Cuadro 8: Perfil de los Trabajadores agremiados del Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la CIA. Minera MILPO-Unidad Cerro Lindo-SUTUMCL .....	23
Cuadro 9: Beneficiarios del Proyecto por condición sindical y componente.....	24
Cuadro 10: Edades de los Trabajadores Beneficiarios del proyecto .....	25
Cuadro 11: Ocupaciones de los trabajadores beneficiarios.....	25
Cuadro 12: Ejes, objetivos y líneas de acción estratégicas .....	26
Cuadro 13: Página Principal de la web del Sindicato SUTUMCL .....	27
Cuadro 14: Estructura curricular .....	30
Cuadro 15: Razón principal por la que participó en los cursos del Proyecto (Valoración del 1 al 5).....	31
Cuadro 16: Percepciones sobre los beneficios de la capacitación recibida .....	31
Cuadro 17: Percepciones de la calidad de la capacitación recibida .....	32
Cuadro 18: Efectos percibidos por los beneficiarios en sus conocimiento y actitudes antes y después del proyecto.....	32

## Resumen Ejecutivo

El Proyecto “Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento del Sindicato de Cerro Lindo- Milpo”, (L-02-05) ejecutado por la ONG Programa Laboral de Desarrollo - PLADES y el financiamiento del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO.

Para efectos de la evaluación del proyecto en mención se ha revisado la información documental de FONDOEMPLEO, PLADES, los Gestores del Monitoreo y la Supervisión; se ha procedido a hacer entrevistas en profundidad al sindicato SUTUMCL, a los responsables del PLADES, a los facilitadores de PLADES. 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.

Para fortalecer el Sindicato de Cerro Lindo- Milpo se buscará la (i) Mejora uso eficiente de instrumentos de gestión adecuados y actualizados, (ii) Mejora la salud y seguridad en el trabajo y (iii) Mejora capacidad de negociación de dirigentes y delegados.

Los trabajadores del sindicato SUTUMCL tiene un perfil particular: i) son trabajadores jóvenes, con educación secundaria y poca experiencia sindical, ii) los trabajadores provienen de todas partes del Perú, especialmente de Lima y el centro del país, y pocos son de Ica; iii) por estas razones los trabajadores no tienen relación con los pobladores de Chavín, iv) la empresa no autoriza actividades de capacitación en el campamento, muchos menos si se trata de temas de derechos laborales y v) fuera del campamento los trabajadores se encuentran “al Paso” a la salida o entrada de la mina en Chincha y en Lima. Por todas estas consideraciones y las limitaciones de tiempos y espacios del trabajador el diseño de PLADES fue de formación semipresencial donde existan momentos de capacitación presencial y momentos virtuales, utilizando las TIC.

Para esta propuesta metodológica por cierto se requería cumplir con ciertos supuestos como cultura digital y conectividad; materiales didácticos auto-instructivos con enfoques modernos, reforzar habilidades, actitudes y compromisos para el aprendizaje de los trabajadores, desarrollar servicios de tutoría e inducir cambios actitudinales y comportamentales especialmente en temas como la negociación colectiva.

La estrategia de focalización tuvo dificultades: por las limitaciones de tiempo los trabajadores no elegían los cursos a los que querían participar; si no a los que podían asistir. La empresa estuvo ausente en este proceso y no contribuyo a dar las facilidades para esta capacitación, que podrían haber evitado muchas dificultades.

La dinámica para la construcción de los instrumentos de gestión sindical ha tenido varios momentos: i) un primer momento donde los consultores de PLADES recogían la información de las necesidades y requerimientos de los usuarios de los diversos instrumentos, ii) elaboración y diseño de una primera propuesta y iii) validación y construcción participativa del instrumento en uno o varios Talleres.

Los instrumentos han sido valorados de forma diferenciada por los trabajadores contra lo que se pensaría a priori. El proceso cuya elaboración duró más tiempo fue la elaboración del Plan Estratégico (PEI) y la Página Web institucional, peor no parecen tan valorados por los trabajadores que el Manual de Organización y Funciones (MOF). No se nota un compromiso de los dirigentes sindicales en su Plan Estratégico; lo ven como más lejano, más de largo plazo y se restringe a los temas sindicales.

La idea de utilizar la modalidad educativa semipresencial (presencial y virtual) frente a las limitaciones de tiempo y espacio de los trabajadores es una idea innovadora para facilitar el acceso a la capacitación pero se tienen que cumplir ciertos supuestos. La idea que los propios dirigentes sindicales realicen tareas de tutoría es interesante como planteamiento y de hecho ha contribuido a que se puedan ejecutar los cursos.

Los ejes temáticos de los cursos y sus contenidos deben interpretar las necesidades de los trabajadores. La negociación colectiva fue un curso exitoso durante el proceso de negociación con la empresa. Luego de terminado esta etapa pasó el interés y fue más importante para ellos el curso de seguridad y salud en el trabajo, que sentían que tenía que ver más directamente con sus problemas.

Las dificultades que pone la empresa son un problema central para el buen desarrollo de la propuesta formativa porque impiden que puedan entrar personas al campamento para usar los tiempos de descanso de los trabajadores para los cursos de capacitación.

Los trabajadores hubieran preferido capacitación laboral en tema de operaciones y de temas técnicos productivos.

## Abreviaturas

Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la CIA. Minera MILPO-Unidad Cerro Lindo-SUTUMCL

Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLO.

## 1 Antecedentes

El 12 de agosto del 2013 fue suscrito el convenio entre la ONG Programa Laboral de Desarrollo - PLADES y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo - FONDOEMPLO, para la ejecución del proyecto “Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento del Sindicato de Cerro Lindo- Milpo”, (L-02-05) por un periodo de 12 meses.

PLADES es una institución especializada en la problemática del mundo del trabajo a nivel de América Latina y con relaciones de alianza y cooperación con las organizaciones sindicales y los demás actores de las relaciones laborales para promover el trabajo decente. PLADES fue fundado en 1991 para lograr los siguientes objetivos: (i) Producir, validar y transferir sistemas y estrategias que mejoren la capacidad de acción y de influencia de los sindicatos en el escenario global; (ii) .Producir y difundir conocimiento sistematizado sobre la problemática socio laboral del Perú y la región y (iii) Incidencia en políticas públicas y en los actores sociales vinculados al mundo del trabajo.

El Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la Cía. Minera Milpo – Unidad Cerro Lindo, se organizó el 17 de setiembre de 2009 solo 2 años después de la puesta en funcionamiento de la unidad productiva en el 2007. En la Compañía Minera Milpo, no existe una única organización sindical, sino que los trabajadores se han venido organizando de manera independiente en cada unidad productiva, que ya contaban con sindicatos antes de ser incorporados a la corporación Milpo. Siendo Cerro Lindo una de las últimas unidades mineras de la compañía, no existía organización sindical previa, y los trabajadores buscaron organizarse en sindicato independiente<sup>1</sup>.

En Abril del 2013, la Compañía Minera Milpo SAA registró un total de 1,272 trabajadores, repartidos en sus distintas sedes productivas. En el caso de la Unidad Cerro Lindo, el total de trabajadores registrados, según información del 2012 proporcionada por el sindicato, fueron 499. De este total de trabajadores, el 83% son operarios, el 15% empleado y el resto son funcionarios o personal de confianza.

## 2 Descripción del proyecto

La **finalidad** del Proyecto es fortalecer la capacidad del Sindicato para promover los derechos laborales de los trabajadores y contribuir al desarrollo de la empresa, beneficiando de esta forma a 499 trabajadores agremiados y no agremiados de la Compañía Minera Milpo S.A.A, de la unidad minera de Cerro Lindo- Chinchá.

Para tales efectos el **propósito** del Proyecto es mejorar la gestión institucional del Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la Cía. Minera Milpo – Unidad Cerro Lindo. Para lograr este propósito el proyecto impulsará:

- 1) **Desarrollo de Capacidades en instrumentos de gestión.** 40 dirigentes fortalecerán capacidades en los trabajadores para que apliquen los instrumentos de gestión como MOF, Base de datos de agremiados, Plan Estratégico, y sistema contable y financiero.

---

<sup>1</sup> El sindicato es registrado mediante Resolución N°002-2009-GORE-ICA-DRTPE-JZ-CH. Como su nombre lo indica, es una organización de primer grado, con alcance limitado a la Unidad Productiva Cerro Lindo.

- 2) Desarrollo de Capacidades en salud y seguridad en el trabajo.-** 450 trabajadores fortalecerán capacidades en mitigación de riesgos laborales en la empresa y en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción del Trabajo Decente.
- 3) Mejora capacidad de negociación colectiva.-** 100 trabajadores sindicales fortalecerán sus capacidades en Derechos Fundamentales: “Negociación Colectiva” “Cálculo de beneficios sociales” y “Técnicas e instrumentos para el diálogo y la negociación eficaz”.

Para lograr este propósito el Proyecto desarrolla tres **componentes** básicos:

(i) Mejora uso eficiente de instrumentos de gestión adecuados y actualizados, (ii) Mejora la salud y seguridad en el trabajo y (iii) Mejora capacidad de negociación de dirigentes y delegados.

El primer componente, como se precisa en el cuadro siguiente, busca fortalecer la gestión sindical dotándolas de un Plan Estratégico, una página web y de 3 instrumentos de gestión operativa (Manual de Organización y Funciones, Sistema de base de datos de afiliados al SUTUMCL y un Sistema Contable y Financiero).

El segundo componente se orienta a que los trabajadores y los dirigentes del sindicato fortalezcan sus capacidades en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y tengan propuestas de mitigación de riesgos laborales.

El tercer componente se dirige a desarrollar capacidades de negociación en los trabajadores mediante el desarrollo de competencias en Negociación Colectiva, Cálculo de beneficios sociales, Técnicas e instrumentos para el diálogo y la negociación eficaz y Criterios para calcular bono de productividad y estructura salarial.



### 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) antes de la intervención del proyecto.
- b) Obtener información de los indicadores de Propósito y Componentes del proyecto antes de 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) 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.
- 4) Encuestas a los beneficiarios en los Proyectos que participarán en cada uno de los Talleres Participativos. Para ello se utilizará la Ficha de Encuesta Socio Económica aprobada por FONDOEMPLEO que contiene indicadores sociodemográficos comunes, indicadores de empleo e ingresos y preguntas relacionadas a cambios y percepciones de los beneficiarios.
- 5) Los trabajadores participantes en el Taller y que a su vez fueron encuestados fueron seleccionados al azar del listado de evaluados presentado por cada Institución Ejecutora procurando que exista una proporcionalidad.



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	2
	Representantes relevantes del sector público y privado	1	0
	Líderes Sindicales	1	3
<b>Taller participativo</b>	Grupo de Beneficiarios en Taller para información cualitativa	1	1
<b>Encuesta</b>	Beneficiarios encuestados	15	11
<b>Entrevista en profundidad</b>	Entidad Ejecutora	1	1
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>17</b>

Fuente y elaboración Propia

## 5 Análisis de los resultados:

### 5.1 Pertinencia

#### 5.1.1 Sobre la pertinencia del diseño del proyecto

PLADES tiene una relación con el Sindicato SUTUMCL previa al diseño y ejecución del proyecto, y en el momento de la convocatoria de la Línea de Apoyo a Trabajadores estaban asesorando al Sindicato en un proceso de negociación colectiva. El Proyecto fue diseñado por un equipo de PLADES en coordinación y a iniciativa del sindicato SUTUMCL, al constatar este último que debía aprovechar la oportunidad que abría la 2da. Convocatoria de Proyectos LAT para desarrollar sus capacidades y fortalecerse mediante una alianza estratégica con la ONG PLADES para enfrentar la negociación colectiva.

El sindicato ha tenido algunas dificultades de negociación colectiva. Ha habido un incumplimiento de los acuerdos de la negociación por parte de la empresa: el problema se originó por el cálculo de la distribución de las utilidades, que generó el descontento entre los trabajadores y condujo a hacer un paro. La vehemencia y falta de experiencia de un sindicato joven llevó al descontrol y desmanes en el paro afectando la maquinaria de la empresa. Esta situación llevó a que la empresa los demande por los daños y perjuicios. Esta situación ha llevado a la ruptura de la junta directiva, el secretario general ha renunciado al sindicato y algunos dirigentes y trabajadores se han alejado del Sindicato por temores a los despidos y las represalias que podía tomar la empresa.

Este contexto fue uno de los catalizadores que motivó al Sindicato a buscar el apoyo de PLADES para este Proyecto. Para el diseño del Proyecto se tuvo que tomar en cuenta otros aspectos particulares de los trabajadores de Cerro Lindo: i) los trabajadores son jóvenes en promedio, con educación secundaria y con poca experiencia sindical porque,

como hemos señalado, el sindicato es de reciente creación; ii) los trabajadores de la Unidad de Cerro Lindo provienen de todas partes del Perú, especialmente de Lima y el centro del país, los trabajadores no son de Chincha o de Chavín donde está Cerro Lindo, ni siquiera de Ica; iii) por estas razones los trabajadores no tienen presencia en Chavín, no tienen relación con los pobladores de Chavín y algunos pocos viven en Chincha, iv) la empresa no autoriza la realización de actividades de capacitación presencial dentro del campamento con personas que no son trabajadores de la mina, porque no tienen cláusula alguna para espacios de capacitación en su Convenio colectivo, en consecuencia los únicos momentos donde se pueden hacer las reuniones de coordinación del proyecto y los Talleres de capacitación presencial es fuera del campamento, en los días de salida y los días de retorno del trabajo y el hogar<sup>2</sup>. Por otro lado, hay que considerar que la ciudad de Chincha, sede del proyecto, es sólo una escala de los trabajadores para trasladarse a sus domicilios (Huancayo, Huaraz, Arequipa, Cerro de Pasco, Lima y otras ciudades).

En consecuencia el diseño del proyecto debía tomar en cuenta todas estas consideraciones y las limitaciones de tiempos y espacios y por ello se eligió desarrollar una propuesta de formación semipresencial donde existan momentos de coordinación y capacitación presencial y momentos de enseñanza – aprendizaje virtual, utilizando las ventajas de las tecnologías de información y comunicaciones. PLADES ha tenido experiencia trabajando con cursos en ámbitos virtuales y en foros virtuales y para ello cuentan con una plataforma o aula virtual<sup>3</sup>.

Para esta propuesta metodológica, por cierto, se requería cumplir con otros supuestos o prerrequisitos de la formación virtual, a saber: i) un nivel de alfabetización digital importante entre los trabajadores, ii) materiales didácticos elaborados como auto-instructivos con el manejo de la teoría, ejercicios y lenguajes adecuados al público objetivo, iii) un buen nivel de capacidad de habilidades de lecto – escritura (sobre todo comprensión lectora) de los trabajadores; iv) conectividad a INTERNET y al aula virtual en el centro de trabajo y en sus domicilios, v) actitud y compromiso para el auto-aprendizaje por parte de los trabajadores, vi) la existencia de tutores que pudieran animar el proceso de enseñanza – aprendizaje desde dentro del campamento.

Por la naturaleza de los contenidos impartidos por PLADES como el tema de Negociación Colectiva, Gestión Sindical y también Seguridad y Salud en el trabajo las estrategias de enseñanza – aprendizaje virtual, podían lograr con cierto éxito los aprendizajes esperados en el campo cognitivo, pero no podían lograr desarrollar adecuadamente aprendizajes en el campo actitudinal y comportamental sin sesiones presenciales y dinámicas participativas, vivenciales que tengan el enfoque de educación de adultos (andragogía) y el enfoque constructivista que había propuesto PLADES en sus planteamientos metodológicos<sup>4</sup>. De hecho se realizaron dichas sesiones presenciales con este tipo de metodologías pero en condiciones bastante difíciles para el trabajador que hacían que fueran siempre sesiones cortas y “al paso”.

---

<sup>2</sup> Comienzan su turno el miércoles en la tarde y para llegar a la mina se concentran en Lima y en un bus los llevan a Cerro Lindo y hay otro bus que los lleva desde Chincha.

<sup>3</sup> Entrevista con Nelly Asencio, Coordinadora del proyecto por PLADES

<sup>4</sup> Diseño de Curso Negociación Colectiva

### 5.1.2 Perfil de los beneficiarios del proyecto

Para conocer si los objetivos y la metodología seguidos en los componentes fueron los más pertinentes a los beneficiarios, es necesario identificar cuál es su perfil y características. Los beneficiarios del proyecto son los trabajadores agremiados y no agremiados a SUTUMCL y su perfil es el siguiente:

- a) Los trabajadores del Sindicato Secundaria tienen educación secundaria (65%) y algunos Superior técnico (25%).
- b) El lugar de residencia del 50% de los trabajadores es fundamentalmente Lima y Callao y el resto proviene de Huancayo (20%), Pasco (15%), Arequipa (10%), Huánuco (3%) y solamente el 2% es de Ica
- c) El 95% de los trabajadores son casados y tienen en promedio 2.6 hijos, la mayoría tiene entre 2 hijos (30%) y 3 hijos (25%), lo que significa que sus familias nucleares tiene un tamaño promedio de 4.6 personas. Los trabajadores son mayoritariamente jóvenes, el 75% está entre 25 y 35 años, 15% tienen entre 36 y 45 años y el restante 10% es mayor a 45 años.
- d) La mayoría de los trabajadores se desempeña como operarios de la mina (50%) manejando maquinaria pesada, un 30% se dedica a los procesos y un 20% a mantenimiento y servicios técnicos.
- e) Sin embargo, como beneficiarios del Proyecto han participado en la práctica activamente 92 trabajadores de los cuales la mayoría son de 36 a 45 años (47%) y un 40% tienen menos de 35 años. Del conjunto de beneficiarios el 74% son operarios de maquinarias pesadas, el 10% son técnicos de mecánica y soldadura y el resto de beneficiarios se distribuye entre ayudantes de operarios, maestros, empleados y diversas ocupaciones.

### 5.1.3 Sobre la pertinencia de la estrategia de focalización

La estrategia de focalización también ha tenido sus particularidades; definitivamente el proyecto le dio la mayor atención a los trabajadores sindicalizados pero también participaban los no agremiados y no eran excluidos o apartados, en las actividades de capacitación del componente 2 y 3.

En el componente 1 del proyecto que estaba más orientado al fortalecimiento del sindicato con determinados instrumentos de gestión el proyecto se focalizó exclusivamente hacia los sindicalizados y participaban los dirigentes y los trabajadores agremiados.

Los trabajadores no elegían los cursos a los que querían participar; nunca ha habido confirmación de trabajadores que iban a asistir, por las dificultades de hacer coincidir en turno determinado al mismo grupo de trabajadores para hacer una reunión de trabajo o una sesión de capacitación. Ha habido problemas de traslado de los trabajadores por factores exógenos y estos factores a veces han frustrado la realización de los cursos por descalces en los horarios.

El acuerdo entre PLADES y el Sindicato de la Cía. Minera Cerro Lindo era que la selección de los participantes es una responsabilidad compartida, de forma que el sindicato también se empoderara de los productos y cursos. Este proceso fue precedido por una etapa de sensibilización, difusión e información a los posibles participantes sobre la importancia y el valor de la capacitación.

Se puede considerar que se sabía hacia qué trabajadores se debía focalizar el proyecto para brindar sus servicios hacia los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato. Sin embargo, las condiciones para que exista un grupo de trabajadores preciso que recibiera los cursos era impredecible por la naturaleza de los tiempos y espacios disponibles por los trabajadores para participar en procesos de capacitación. No existe evidencia que verifique que los que participaron más activamente tanto en el proceso de diseño de los instrumentos de gestión del sindicato como en los cursos de capacitación hayan sido los trabajadores con mayores capacidades de incidencia en los demás para la replicabilidad de los cursos y de las ideas contenidas en ellos.

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

##### a) Valoración de los instrumentos estratégicos y operativos de gestión sindical

La dinámica para la construcción de los instrumentos de gestión sindical ha tenido varios momentos: i) un primer momento donde los consultores de PLADES recogían la información de las necesidades y requerimientos de los usuarios de los diversos instrumentos, ii) elaboración y diseño de una primera propuesta y iii) validación y construcción participativa del instrumento en uno o varios Talleres.

El proceso cuya elaboración duró más tiempo fue la elaboración del Plan Estratégico (PEI) y la Página Web institucional, así como instrumentos de gestión más operativos como un Manual de Organización y Funciones (MOF), un Sistema Contable Computarizado y de Gestión Financiera y una Base de Datos de registro de los afiliados. Estaban planificadas 4 reuniones para cada tema. Las reuniones se realizaban antes de llegar a la Mina o después de llegar a la mina. Los trabajadores plantearon que las reuniones se realicen en Lima o en Chincha.

El PEI y el MOF se hacían con una participación combinada de trabajadores y tutores nombrados por la dirigencia sindical.

Les ha recomendado determinados ajustes a los documentos pero no han tenido tiempo de modificarla. El PEI se ha trabajado en 4 sesiones y con una mayor participación de trabajadores, llegando en un momento dado a participar hasta 20 trabajadores, con un promedio de asistencia de 14.6 trabajadores Sin embargo el único que participó en los 4 talleres fue el tutor entrenado por PLADES<sup>5</sup> y ningún dirigente sindical participó a 3 talleres cuando menos. El MOF es uno de los documentos que más aprecian y valoran, probablemente porque reglamenta aquellos temas que está bajo su control, que es la junta directiva del sindicato.

El PEI es un documento percibido como más lejano, más de largo plazo y se restringe a los temas sindicales. Habría que considerar que el PEI diseñado por PLADES es un documento de lo que tiene que hacer el sindicato respecto al trabajador en el restringido ámbito laboral y pareciera que el PEI no invita a salir del campamento minero y apoyar al trabajador minero en un ámbito más amplio que es el ámbito de su vida laboral futura y las diversas estrategias que tiene personalmente y como familia para afrontarlas. Por ejemplo, no existe ninguna referencia en el PEI a la importancia de la capacitación laboral para su desarrollo dentro y fuera de la empresa y en consecuencia el sindicato no tiene ningún objetivo ni estrategia al respecto. Mucho más impensable sería que el sindicato

---

<sup>5</sup> Juan Vilcamiza

apoye sus diversas iniciativas de emprendimientos que desarrolla con su familia<sup>6</sup> en ese supuesto espacio del descanso y que en realidad le puede interesar más que recibir capacitaciones sobre temas sindicales.

Los reunieron para ver todas las propuestas del PEI, el MOF, etc. Se ha entrenado a los trabajadores para que puedan usar los instrumentos como el Sistema de Contable, La Base de Datos o el mantenimiento de la Página web. Finalmente ha habido actas de aprobación de los instrumentos creados.

Asimismo, hubo muchas reuniones y actividades que no se han podido realizar por el corto tiempo. Las actividades se realizaban en Chincha en el local de PLADES. Realizaban las capacitaciones en Chincha en la universidad ALAS Peruanas.

---

<sup>6</sup> Evert Mayta es de Cerro de Pasco y radica en Lima, tiene otros negocios como una granja de truchas, está vendiendo a Lima; vende cerca de 6 toneladas y tienen como 2 toneladas mensuales. Se lo vende a una empresa para mercados grandes. Los hermanos formaron la empresa y con su hermano que es ingeniero.

Cuadro 2: Instrumentos de Gestión Estratégica y Operativa del SUTUMCL

Producto	Año	Año 2013				Año 2014					Total general	Promedio Asistencia
	Mes	Noviembre			Diciembre	Enero			Marzo			
	N° Taller	07/11/13	14/11/13	28/11/13	09/12/13	16/01/14	23/01/14	30/01/14	19/03/14	20/03/14		
Plan Estratégico Institucional	1er. Taller	12									12	14.3
	2do.taller		20								20	
	3er Taller					15					15	
	4to. Taller						10				10	
Página Web	1ra. Reunión	8									8	8.3
	2da. Reunión			10							10	
	3ra. Reunión				6						6	
	4ta. Reunión					9					9	
Manual de Organización y Funciones	1ra. Reunión		14								14	12.0
	2da. Reunión						10				10	
Base Datos	1ra. Reunión				6						6	6.0
	2da. Reunión							6			6	
Sistema Contable y Financiero	1ra. Reunión				6						6	6.0
	2da. Reunión							6			6	
Bono de Productividad	1ra. Reunión							6			6	6.0
	3ra. Reunión								6		6	
Estructura Salarial	1ra. Reunión								6		6	6.0
	2da. Reunión									6	6	
Mitigación Riesgos	3ra.Reunión								6		6	6.0
	4ta. Reunión									6	6	

Fuente: Documentos del proyecto. Elaboración propia.

Cuadro 3: Cursos de Capacitación del SUTUMCL

Curso	Año	Año 2013		Año 2014						Total general	Promedio Asistencia	
	Mes	Diciembre		Enero		Marzo		Abril				
	N° Taller	11/12/13	18/12/13	16/01/14	23/01/14	20/03/14	27/03/14	03/04/14	10/04/14			24/04/14
Negociación Colectiva	1er. Taller	35									35	18.4
	2do. Taller		14								14	
	3er. Taller			10							10	
	4to. Taller				15						15	
	5to. Taller							18			18	
Seguridad y Salud Trabajo	1ra. Sesión					11					11	13.0
	2da. Sesión						11				11	
	3ra Sesión							16			16	
	4ta. Sesión								14		14	
Cálculo Beneficios sociales	1er. Taller								14		14	13.0
	2do. Taller									12	12	
Taller Gestión Sindical	1ra. Sesión									12	12	12.0

Fuente: Documentos del proyecto. Elaboración propia.

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

Los cursos se desarrollan en la modalidad educativa semipresencial (presencial y virtual) que utiliza las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), con base en el *trabajo tutorial*, el apoyo de una *plataforma informática* y *materiales educativos* diseñados acorde a la modalidad y las características de los participantes. El apoyo tutorial y el compromiso de los participantes, son claves para el éxito del proceso formativo.

Los tutores de curso, han sido los colaboradores del proyecto en el campamento, han colaborado con las convocatorias, difusión del proyecto y las actividades en sus respectivos turnos. Se han encargado de las inscripciones y motivación de los participantes. Se les ha proveído de trípticos, afiches, fichas de inscripción para tal fin. Es una labor clave y que requiere de mucha persuasión a los trabajadores. Los tutores recibieron capacitación en funciones tutoriales y entrenados en el uso del aula virtual del curso, además se ha proveído de una lap top y un modem de internet (equipo que está en el campamento), con la finalidad de que los tutores puedan realizar su labor durante los espacios de descanso. En el campamento no tienen computadores y la señal de internet es muy débil.

El curso se inicia con un taller presencial que ubica a los participantes en la metodología. Este taller se complementa con una fase de inducción en la que se busca regularizar cualquier aspecto previo al inicio del curso y sobre todo familiarizar al participante con las herramientas del **Aula Virtual**. Terminada la fase de inducción, se desarrolla de manera semi presencial los contenidos temáticos y se participa en las actividades de evaluación. Se complementa el proceso con el desarrollo de un ejercicio de aplicación, que permite articular la teoría y la práctica, y una evaluación de contenidos, la cual se responde en el Aula Virtual del curso.

La Guía contiene orientaciones básicas sobre la metodología y estructura del curso de formación, lo que le ayudará a organizarse para su estudio. Se ofrece a los participantes la posibilidad de organizar su propio horario y lugar de estudio; para que desde el lugar donde se encuentre y en los tiempos que disponga, pueda realizar las diferentes actividades de aprendizaje y evaluación. El conocimiento de estos aspectos, sumados al compromiso y responsabilidad de su parte, contribuirá a su buen desempeño y nos da la seguridad de su pronta aplicación en la acción sindical.

Se hizo el trámite de solicitar a la empresa permiso para realizar algunos de los talleres en el campamento, en horas de descanso de los trabajadores, solicitud que fue denegada por razones de política de seguridad dentro del campamento. Se tiene en archivo la respuesta de la empresa.

En el caso del curso de Negociación Colectiva, se ha debido multiplicar los talleres para llegar a la meta de participantes en la primera versión. Cada participante ha recibido el módulo del curso, un CD y una clave de acceso al aula virtual. Los participantes recibieron un entrenamiento para uso del aula virtual del curso y las exposiciones de parte de Capacitadores con experiencia en el tema y con organizaciones sindicales.

Los cursos de capacitación de PLADES eran reuniones organizadas después de trabajar y cuando los trabajadores retornaban a su casa. Si bien al principio concitaron el entusiasmo de los trabajadores, luego de algunas sesiones la gente estaba cansada. El curso duraba dos horas, pero el trabajador venía trasnochado de la mina y estaba muy



cansado. Esta es la principal circunstancia por la que se pensó en hacer un curso a distancia. Fueron participando pero la gente fue desinteresándose.<sup>7</sup>

La negociación colectiva fue un curso exitoso durante el proceso de negociación con la empresa. Luego de terminado esta etapa pasó el interés y quieren otros cursos. Por ejemplo el tema de la Seguridad y Salud ocupacional es algo que les atañe.

Se ha hecho contrato con los facilitadores por cada clase. En seguridad y salud ocupacional los trabajadores han tenido más interés que en negociación colectiva. La evaluación es para comprobar si es que han aprendido. El tutor es un trabajador de la junta directiva para que puedan hacer el seguimiento de los cursos<sup>8</sup>.

La empresa les da capacitación laboral, que incluye la capacitación sobre la seguridad dentro de la mina. Ellos asisten a cursos en Lima organizados por la empresa MILPO.

Los problemas de la capacitación que anotan los trabajadores son la falta de tiempo del participante y del profesor, la falta de voluntad de los compañeros por estudiar y participar (cuando podrían estar en sus casas, necesidad de mayor difusión entre los compañeros sobre los cursos y que existan mayores facilidades (como por ejemplo refrigerios o almuerzos cuando corresponda).

Las dificultades que pone la empresa son un problema central para el buen desarrollo de la propuesta formativa porque impiden que puedan entrar personas al campamento para usar los tiempos de descanso de los trabajadores para los cursos de capacitación. Lo que si estarían interesadas es en promover cursos que tuvieran incidencia en la empresa y fueran técnico –productivos.

Parece ser que los trabajadores tienen un nivel adecuado de manejo de internet que no sería problema para desarrollar cursos a distancia, el inconvenientes se daría en el campamento porque la conectividad es deficiente. Los diseños metodológicos son interesantes y tienen un enfoque constructivista y para adultos. Lo que sí es un tema sin resolver es en qué medida el diseño metodológico pueden lograr habilidades blandas (por ejemplo en negociación colectiva) considerando que estas se forman sobre todo en la interacción entre las personas.

También existe una demanda real de capacitación laboral en tema de operaciones y el trabajo por parte de los trabajadores

## 5.2 Eficacia

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

El proyecto se aprobó en julio y en agosto se comenzó. Pero no se había calculado que era necesario hacer ciertos arreglos, y se solicitó una prórroga para octubre. Solo han tenido 10 meses como consecuencia de las demoras iniciales. Por ello es que no se han logrado cumplir con todas las actividades planteadas en el Proyecto original.

### Cuadro 4: Nivel de cumplimiento de las metas programadas por componente y producto

Componente	Producto	Unidad de	Meta	Meta en el
------------	----------	-----------	------	------------

<sup>7</sup> Entrevista a Evert Mayta, Tutor de los cursos de Capacitación

<sup>8</sup> Nombraron dos tutores. Juan Vicalmiza y Evert Maita. Los tutores fueron capacitados por PLADES.

		Medida	Total	entregable
Mejora uso eficiente de instrumentos de gestión adecuados y actualizados.	Organización Sindical fortalecida en temas de su gestión sindical.	Taller de transferencia realizados	4	4
Mejora la salud y seguridad en el trabajo	20 trabajadores miembros del Comité Paritario de SST y/o miembros directivos del Sindicato capacitados en SST.	Trabajadores capacitados	20	20
	450 trabajadores informados de sus derechos y deberes en materia de salud y seguridad.	Lista de entrega	200	200
Mejora capacidad de negociación de dirigentes y delegados.	Trabajadores fortalecidos en temas de Derechos Fundamentales: "Negociación Colectiva"	Trabajadores capacitados	80	80
	Trabajadores fortalecidos en temas relacionados al "Cálculo de Beneficios Sociales"	Trabajadores capacitados	80	40
	Organización Sindical cuenta con estudios: Criterios para calcular Bono de productividad y estructura salarial.	Estudios elaborados y entregados	2	2

Fuente: documentos del proyecto. Elaboración propia.

Por reuniones que realizaban los trabajadores a veces no iban a los talleres y cursos del Proyecto. Los consultores se adecuaron a las necesidades de los trabajadores, adaptándose a los días que asistían los trabajadores. Sin embargo estas circunstancias a veces hacían que se posterguen las reuniones y cursos

**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 5: Ejecución presupuestal al último entregable**

Resumir datos de programación presupuestal	Total según convenio	Total programado al	Total ejecutado al	Avance en relación a lo
--	----------------------	---------------------	--------------------	-------------------------

	S/.	entregable S/.	entregable S/.	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>	

*Fuente: Informe de proyecto de la IE.*

### 5.3 Efectos

Los efectos que esperaba el proyecto, según los indicadores propuestos por el PLADES eran los siguientes

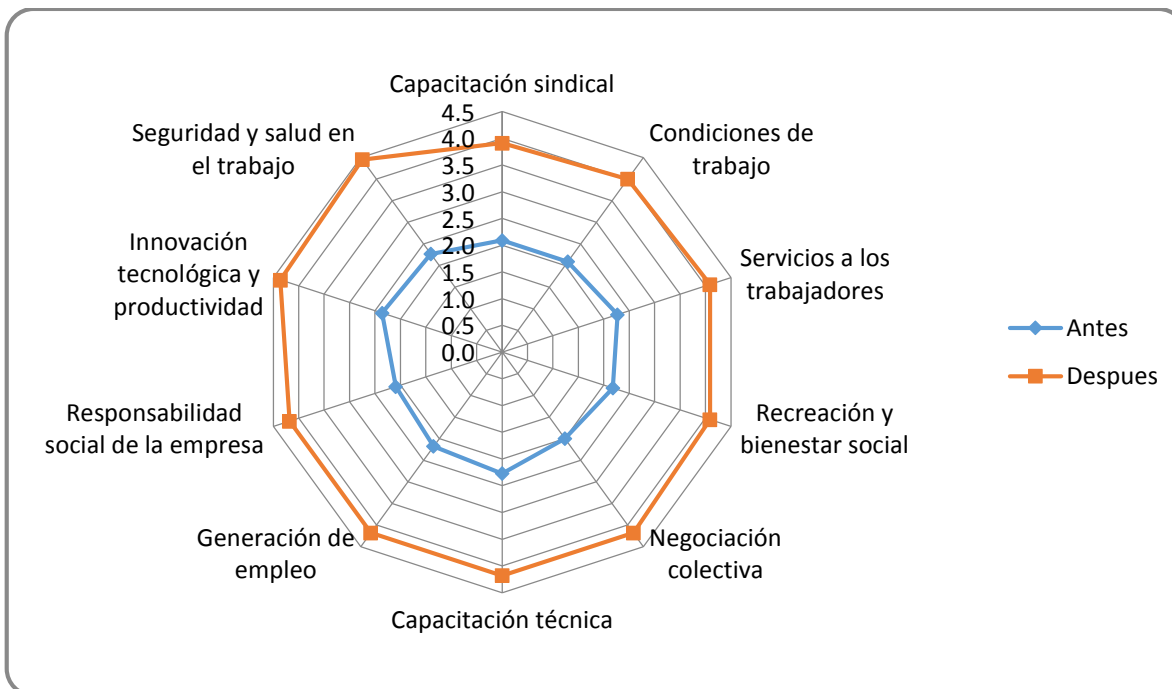
- Al finalizar el proyecto 100 dirigentes y delegados del Sindicato han mejorado su capacidad de gestión para beneficio de todos los trabajadores y el desarrollo de la empresa.
- Al finalizar el proyecto 450 trabajadores se han beneficiado de los servicios de información y capacitación del sindicato

En realidad los trabajadores perciben mejoras en la capacidad de gestión del sindicato en materia de seguridad y salud ocupacional, innovación tecnológica (por los sistemas empleados de contabilidad, registro de agremiados y la web) y en materia de responsabilidad social de la empresa como se puede apreciar en el siguiente cuadro<sup>9</sup>.

Si bien es cierto la aspiración es que los trabajadores se hagan beneficiarios de los servicios de información y capacitación, lo real es que 92 trabajadores. Según la base de datos de beneficiarios de PLADES han participado y se han beneficiado de los servicios del proyecto.

<sup>9</sup> Información de la Encuestas a un grupo de trabajadores

Cuadro 6: Percepción de los principales efectos del Proyecto sobre aspectos de la vida sindical



Fuente: Encuesta a Beneficiarios. Elaboración Propia.

## 5.4 Sostenibilidad

Es importante considerar la sostenibilidad de la plataforma de servicios creada con el apoyo del Proyecto y PLADES como parte del fortalecimiento institucional del sindicato y además la sostenibilidad de los servicios de capacitación ofrecidos. Las demandas de servicios de capacitación se van a seguir presentando en el futuro sobre los temas sindicales pero el tema es que difícilmente en el espacio de la empresa se puede lograr la sostenibilidad. Por otro lado, los trabajadores tienen necesidad de tener capacitación pero no tienen tiempo. Las últimas capacitaciones que han tenido las han hecho con los no agremiados y han tenido mucho éxito

Por ello es importante que la empresa de facilidades para realizar las capacitaciones dotando de espacios, de permisos a los trabajadores y facilidades logísticas. Los cursos pueden hacerse más cortos y didáctico, que duren un mes o menos. Con 16 o 20 horas es suficiente. La capacitación debería ser dentro del horario de trabajo. La empresa sería reacia a dar tiempo de trabajo.

## 6 Conclusiones y Lecciones aprendidas

- 1) El proyecto “Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento del Sindicato de Cerro Lindo- Milpo”, (L-02-05) es diseñado por una institución como PLADES, con experiencia y conocimiento de los temas laborales y sindicales y trabajo conjunto. Se generó en una coyuntura donde la debilidad del sindicato en la negociación colectiva lo había llevado a una crisis y ruptura interna, sumada a su inexperiencia por ser un sindicato relativamente joven.

- 2) Los trabajadores del sindicato SUTUMCL tiene un perfil particular: i)son trabajadores jóvenes, con educación secundaria y poca experiencia sindical, ii) los trabajadores provienen de todas partes del Perú, especialmente de Lima y el centro del país, y pocos son de Ica; iii) por estas razones los trabajadores no tienen relación con los pobladores de Chavín, iv) la empresa no autoriza actividades de capacitación en el campamento, muchos menos si se trata de temas de derechos laborales y v) fuera del campamento los trabajadores se encuentran “al Paso” a la salida o entrada de la mina en Chincha y en Lima,
- 3) Por todas estas consideraciones y las limitaciones de tiempos y espacios del trabajador el diseño de PLADES fue de formación semipresencial donde existan momentos de capacitación presencial y momentos virtuales, utilizando las TIC.
- 4) Para esta propuesta metodológica por cierto se requería cumplir con ciertos supuestos: i) los trabajadores son jóvenes y están familiarizados con INTERNET, el problema es que en el campamento hay limitaciones de conectividad, ii) los materiales didácticos son auto-instructivos y tienen enfoques constructivistas y de educación de adultos, el problema está claro en los escasos hábitos y habilidades de lecto – escritura de los trabajadores, iii) la actitud y compromiso para el auto-aprendizaje por parte de los trabajadores que puede ser una debilidad si consideramos sus otras actividades, iv) la existencia de tutores que pudieran animar el proceso de enseñanza – aprendizaje desde dentro del campamento, v) una debilidad de la propuesta metodológica es la posibilidad de inducir cambios actitudinales y comportamentales especialmente en temas como la negociación colectiva que tienen un fuerte componente de estas competencias que se logran con la interactividad humana y la presencialidad.
- 5) La estrategia de focalización le dio la mayor atención a los trabajadores sindicalizados pero no fue excluyente con los no agremiados. Por las dificultades de tiempo los trabajadores no elegían los cursos a los que querían participar; si no a los que podían participar según su turno.
- 6) Las condiciones para que exista un grupo de trabajadores preciso que recibiera los cursos era impredecible por la naturaleza de los tiempos y espacios disponibles por los trabajadores para participar en procesos de capacitación. No existe evidencia que verifique que los que participaron más activamente tanto en el proceso de diseño de los instrumentos de gestión del sindicato como en los cursos de capacitación hayan sido los trabajadores con mayores capacidades de incidencia en los demás para la replicabilidad de los cursos y de las ideas contenidas en ellos.
- 7) La dinámica para **la construcción de los instrumentos de gestión sindical** ha tenido varios momentos: i) un primer momento donde los consultores de PLADES recogían la información de las necesidades y requerimientos de los usuarios de los diversos instrumentos, ii) elaboración y diseño de una primera propuesta y iii) validación y construcción participativa del instrumento en uno o varios Talleres.
- 8) Los instrumentos han sido valorado de forma diferenciada por los trabajadores contra lo que se pensaría a priori. El proceso cuya elaboración duró más tiempo fue la elaboración del Plan Estratégico (PEI) y la Página Web institucional, pero no parecen ser tan valorados por los trabajadores que el Manual de Organización y Funciones (MOF). No se nota un compromiso de los dirigentes sindicales en su Plan Estratégico; lo ven como más lejano, más de largo plazo y se restringe a los temas sindicales.
- 9) **Valoración de los cursos y metodologías** La idea de utilizar la modalidad educativa semipresencial (presencial y virtual) frente a las limitaciones de tiempo y espacio de los trabajadores es una idea innovadora para facilitar el acceso a la capacitación pero se

tienen que cumplir ciertos supuestos. La idea que los propios dirigentes sindicales realicen tareas de tutoría es interesante como planteamiento y de hecho ha contribuido a que se puedan ejecutar los cursos.

- 10) Los ejes temáticos de los cursos y sus contenidos deben interpretar las necesidades de los trabajadores. La negociación colectiva fue un curso exitoso durante el proceso de negociación con la empresa. Luego de terminado esta etapa pasó el interés y fue más importante para ellos el curso de seguridad y salud en el trabajo, que sentían que tenía que ver más directamente con sus problemas.
- 11) Las dificultades que pone la empresa son un problema central para el buen desarrollo de la propuesta formativa porque impiden que puedan entrar personas al campamento para usar los tiempos de descanso de los trabajadores para los cursos de capacitación.
- 12) Los trabajadores hubieran preferido capacitación laboral en tema de operaciones y de temas técnicos productivos.
- 13) El proyecto ha tenido atrasos derivados de los periodos de huelgas, vacaciones etc. y por falta de experiencia de la institución con FONDOEMPLEO.
- 14) Los trabajadores perciben mejoras en la capacidad de gestión del sindicato en materia de seguridad y salud ocupacional e innovación tecnológica (por los sistemas empleados de contabilidad, registro de agremiados y la web)
- 15) La sostenibilidad de la plataforma de servicios creada con el apoyo del Proyecto y PLADES como parte del fortalecimiento institucional del sindicato y además la sostenibilidad de los servicios de capacitación ofrecidos son un tema todavía sin resolver.
- 16) Por ello es importante que la empresa de facilidades para realizar las capacitaciones dotando de espacios, de permisos a los trabajadores y facilidades logísticas. Los cursos pueden hacerse más cortos y didáctico, que duren un mes o menos. Con 16 o 20 horas es suficiente. La capacitación debería ser dentro del horario de trabajo. La empresa sería reacia a dar tiempo de trabajo.

## **7 Recomendaciones**

- 1) Si se quiere lograr la sostenibilidad de la plataforma de servicios de información se requiere hacer acuerdo con la empresa para que de facilidades para realizar las capacitaciones dotando de espacios, de permisos a los trabajadores y facilidades logísticas.
- 2) La valoración de los cursos y metodologías con la modalidad educativa semipresencial (presencial y virtual) frente a las limitaciones de tiempo y espacio de los trabajadores es una idea innovadora, que se puede enriquecer con componentes audiovisuales que permitan llegar con mayor facilidad a los trabajadores con mensajes claros e impactantes.
- 3) Sin embargo se requiere que exista una buena presencialidad para reforzar los componentes de habilidades blandas que para ciertas competencias son claves, por ejemplo en los temas de negociación colectiva existen muchos casos que requiere la relación directa y física entre las personas para poder desencadenar los procesos de aprendizaje.
- 4) Es necesario revisar la visiones y miradas estratégicas de los sindicatos para que los planes estratégicos los representen y tengan una mirada más amplia del trabajador

que pueda trascender los aspectos de la relación trabajador - empresa para concentrarse en el desarrollo integral del trabajador y su familia

- 5) Los ejes temáticos de los cursos y sus contenidos deben interpretar las necesidades de los trabajadores. La negociación colectiva fue un curso exitoso durante el proceso de negociación con la empresa. Luego de terminado esta etapa pasó el interés y fue más importante para ellos el curso de seguridad y salud en el trabajo, que sentían que tenía que ver más directamente con sus problemas.
- 6) Las dificultades que pone la empresa son un problema central para el buen desarrollo de la propuesta formativa porque impiden que puedan entrar personas al campamento para usar los tiempos de descanso de los trabajadores para los cursos de capacitación.
- 7) El sindicato también debe plantearse proyectos de capacitación laboral en tema de operaciones y de temas técnicos productivos, que es una de las demandas más importantes.

## 8 Anexos

### Anexo 1: Personas Entrevistadas en Visita de evaluación CID

Nelly Asensio	Jefe de Proyecto L-02-05	PLADES
Rommy Urbano	Gestor de Proyectos	FONDOEMPLEO
Abo. Gianina Echevarría	Asesora de sindicatos	PLADES
Evert Mayta	Tutor y Líder sindical	Sindicato MILPO-Unidad Cerro Lindo
Victor Castillon	Líder sindical no dirigente	Sindicato MILPO-Unidad Cerro Lindo
Juan Vilcamiza	Tutor y Líder sindical	Sindicato MILPO-Unidad Cerro Lindo

### Anexo 2: Perfil de los Beneficiarios

Cuadro 7: Personal de la Unidad Minera Cerro Lindo por Categoría

Ubicación	Total	
	F	%
Funcionarios Unidad Minera Cerro Lindo	12	2%
Empleados Unidad Minera Cerro Lindo	73	15%
Operarios Unidad Minera Cerro Lindo	414	83%
Total Personal	499	100%

Fuente: Proyecto L-02-05 Presentado por PLADES. Elaboración propia.

Cuadro 8: Perfil de los Trabajadores afiliados del Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la CIA. Minera MILPO-Unidad Cerro Lindo-SUTUMCL

CARACTERÍSTICAS	CATEGORIAS	TOTAL
-----------------	------------	-------

		N° Trabajadores	%
<b>Género</b>	Hombre	250	100%
	Mujer	0	0%
<b>Nivel educativo</b>	Superior universitario	12	5%
	Superior técnico	63	25%
	Secundaria	163	65%
	Primaria	12	5%
<b>Lugar de residencia\</b>	Lima - Callao	125	50%
	Huancayo	50	20%
	Pasco	37	15%
	Arequipa	25	10%
	Huánuco	8	3%
<b>Estado civil</b>	Ica	5	2%
	Casado	238	95%
<b>Número de hijos</b>	Soltero.	12	5%
	0	12	5%
	1	37	15%
	2	75	30%
	3	64	25%
	4	50	20%
<b>Rango de edad</b>	5	12	5%
	25- 35 años	188	75%
	36 – 45 años	38	15%
	46- 55 años	21	9%
<b>Área de desempeño laboral.</b>	56 a 65 años	3	1%
	Mina	125	50%
	Mantenimiento	40	16%
	Procesos	75	30%
	Servicios técnicos	10	4%

Fuente: Proyecto L-02-05 Presentado por PLADES. Elaboración propia.

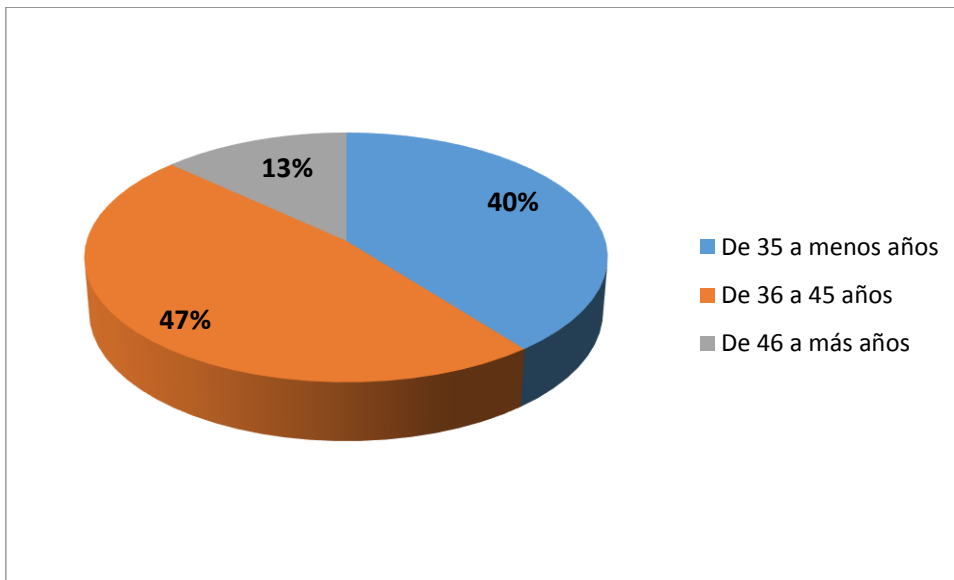
Cuadro 9: Beneficiarios del Proyecto por condición sindical y componente

Condición sindical	Componente		
	C1	C2	C3
Agremiado	40	250	80
No agremiado	-	200	20
<b>TOTAL</b>	40	450	100

Fuente: Proyecto L-02-05 Presentado por PLADES. Elaboración propia.

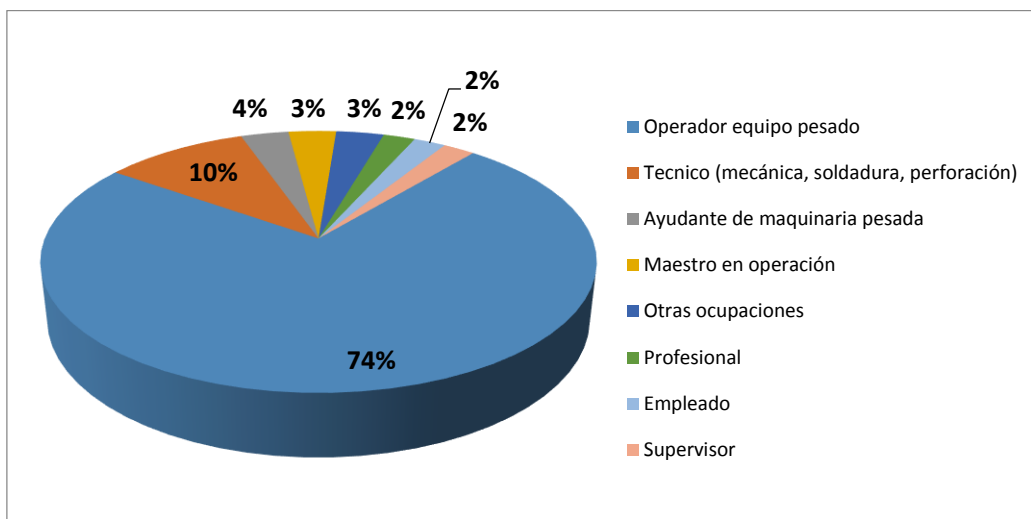


Cuadro 10: Edades de los Trabajadores Beneficiarios del proyecto



Fuente: Base de Datos de beneficiarios PLADES, Elaboración: Propia

Cuadro 11: Ocupaciones de los trabajadores beneficiarios



Fuente: Base de Datos de beneficiarios PLADES, Elaboración: Propia

### Anexo 3: Instrumentos Estratégicos y Operativos de Gestión Sindical

#### Plan Estratégico

Uno de los objetivos principales de ese proyecto es dotar al sindicato de instrumentos que mejoren su gestión en beneficio de todos los trabajadores. Uno de ellos es el Plan Estratégico. Esta herramienta fundamental para orientar la agenda y la perspectiva del sindicato en los próximos tres años, se ha elaborado -de manera participativa e interactiva- con los líderes de la Junta Directiva

del gremio y un conjunto de delegados de las bases, especialmente elegidos para participar en esta experiencia.

**Cuadro 12: Ejes, objetivos y líneas de acción estratégicas**

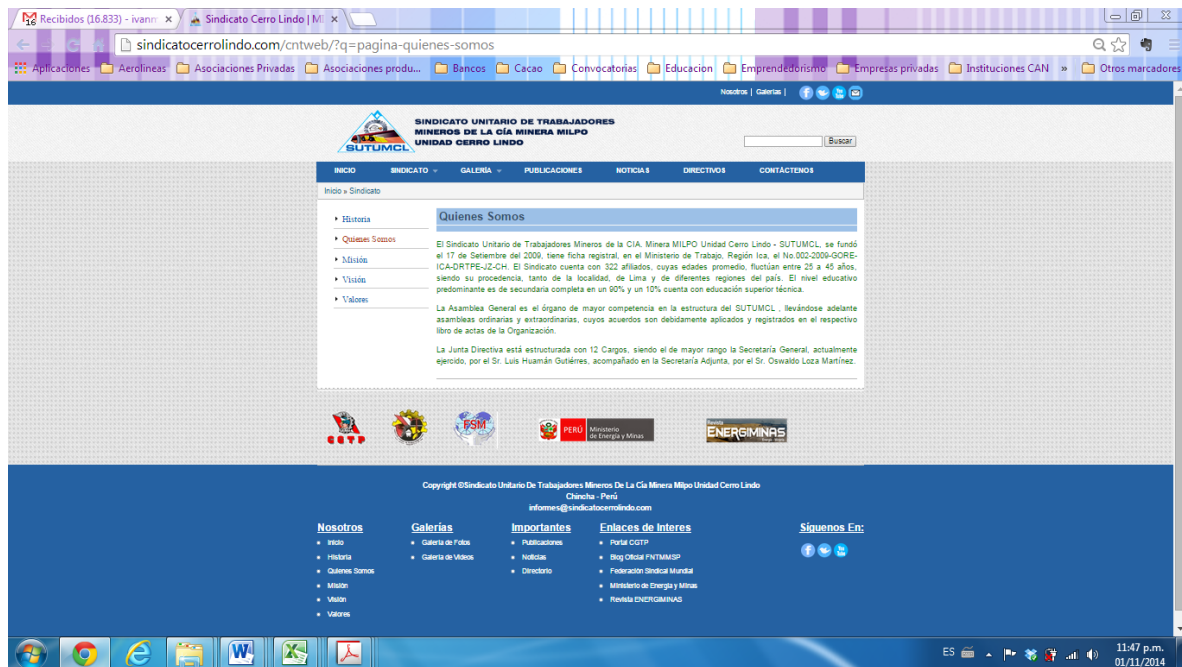
Nº	Ejes estratégicos	Objetivos estratégicos	Líneas de acción
1	Fortalecimiento Institucional	<b>Objetivo 1:</b> Lograr que el sindicato fortalezca sus estructuras, representación y sus capacidades institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la afiliación incorporando nuevos integrantes al sindicato.</li> <li>• Mejorar las capacidades institucionales y dirigenciales.</li> <li>• Posicionar al sindicato en los ámbitos, local, regional, nacional e internacional</li> <li>• Modernizar estructuras y los mecanismos organizacionales.</li> </ul>
2	Capacitación	<b>Objetivo 2:</b> Capacitar y desarrollar las competencias de los integrantes del SUTMCL con la finalidad de cumplir con la misión y visión trazadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los dirigentes y afiliados en temas de carácter sindical, técnico y de derechos laborales.</li> <li>• Establecer progresivamente una Escuela de Formación Sindical</li> </ul>
3	Comunicación sindical	<b>Objetivo 3:</b> Lograr el posicionamiento del SUTUMCL utilizando acciones de incidencia comunicacional y elaborando medios de comunicación diversos, fortaleciendo adecuadamente, las dimensiones interna y externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y poner en funcionamiento medios de comunicación interna.</li> <li>• Elaborar y poner en funcionamiento medios de comunicación virtual y redes</li> <li>• Capacitar en aspectos de comunicación</li> </ul>
4	Alianzas estratégicas	<b>Objetivo 4:</b> Generar alianzas estratégicas con instituciones regionales, nacionales e internacionales, para fomentar el fortalecimiento del SUTUMCL, la asesoría técnica y la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mecanismos de coordinación con los sindicatos de las otras operaciones del Grupo Milpo y de la corporación Votorantin en el Perú.</li> <li>• Establecer mecanismos de coordinación y acciones conjuntas con organizaciones de nivel local, regional y nacional.</li> <li>• Potenciar el acercamiento a instancias internacionales sindicales de la corporación Votorantin.</li> <li>• Implementar progresivamente Directorios de Organizaciones Sociales de nivel local, regional, nacional e internacional</li> </ul>

La nomenclatura del documento incluye el marco institucional, el diagnóstico organizacional, utilizando la metodología FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas); asimismo, incluye la Visión y Misión del Sindicato, Valores, los ejes, objetivos y líneas de acción estratégicas.

### **Página Web Institucional**

Todo el proceso se enfocó en diseñar un producto de calidad, centrado en las necesidades del usuario y basado en los estándares técnicos adecuados; se consideró un diseño estético agradable y una estructura y navegación amigable. La página Web construida es dinámica, sencilla y de fácil actualización permitiendo gestionar toda la información referente al sindicato, para ser consultada por los usuarios interesados.

## Cuadro 13: Página Principal de la web del Sindicato SUTUMCL



### Manual de Organización y Funciones

Describir la organización y funciones, así como determinar las responsabilidades y líneas de coordinación y cooperación de las diferentes instancias de la organización sindical.

### Sistema de base de datos para el SUTUMCL

El presente informe final corresponde al diseño e implementación de un sistema de base de datos para el Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de la Cía. Minera MILPO -Unidad Cerro Lindo SUTUMCL. Todo el proceso se enfocó en diseñar un producto de calidad, centrado en las necesidades del usuario y basado en los estándares técnicos adecuados; se consideró un diseño estético agradable y una estructura y navegación amigable. Durante la consultoría se diseñó e implementó la base de datos que permite la organización, almacenamiento, manejo y acceso a los datos de los miembros del sindicato. La información que se obtendrá a partir de los datos que se generan de los integrantes del sindicato servirá para una mejor toma de decisiones en el sindicato.

- Datos personales
- Datos de contacto
- Contactos de Emergencia
- Dependientes
- Detalles Trabajo
- Experiencia
- Educación
- Idioma
- Licencias

## **Diseño y construcción de sistema contable y financiero**

El diseño, desarrollo e implementación de un Sistema Contable y Financiero para el SUTUMCL tenía como objetivo el manejo de la información financiera, permitiendo satisfacer los requerimientos a los usuarios, permitiendo disminuir la carga diario de trabajo, ahorrar tiempo ingresando información; sus reportes muestran la gestión financiera, balance institucional, cuentas por cobrar, cuentas por pagar, activos, etc., para que mediante el análisis contable y financiero los usuario del sindicato SUTUMCL, tenga información confiable y oportuno.

### **Anexo 4: Características del sistema contable**

- Multiempresa. Se pueden crear empresas sin limitación.
- Funciona con el nuevo plan contable empresarial.
- Manejo de 3 monedas. En nuevos soles, dólares y euros
- Registro de solicitudes de gastos y emisión de cheques
- Registro simple y rápido de los movimientos contables
- Control de las rendiciones de cuentas atreves de la interfaces de registro de movimientos contables y de los reporte de análisis de cuentas.
- Manejo de control de gastos por proyectos, actividades y rubros presupuestales
- Diversidad de reporte para el seguimiento de los gastos vs presupuestado.
  - Reporte de gastos por proyecto por actividad/rubro presupuestal
  - Reporte avance mensual de gastos por cuenta, actividad y rubro.
  - Reporte de gastos/presupuesto por actividad y rubro presupuestal.
- Conciliación Bancaria a nivel resumen y detallado.
- Consulta de la información de gastos con opción a exportar al Excel.
- Registro de los libros de compras y ventas y la emisión de sus respectivos reportes.
- Reporte estándares contables
  - Libro diario
  - Libro mayor
  - Libro de comprobación
  - Libro de balance general
  - Libro de bancos
  - Libro de inventarios y balances, etc.

### **Anexo 5: Ejemplo Metodológico: Curso de Negociación Colectiva**

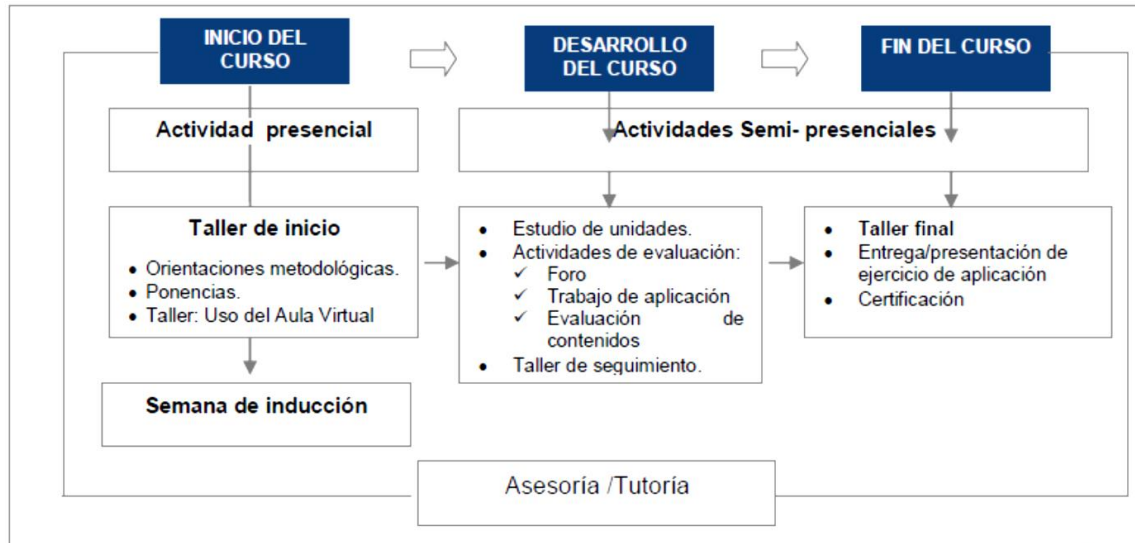
El curso semipresencial “Negociación Colectiva”, está organizado en cuatro unidades temáticas articuladas entre sí. Fundamentos de la negociación colectiva, Elementos de la negociación colectiva, El procedimiento de negociación colectiva y Análisis económico financiera de la empresa para la elaboración del pliego de reclamos.

El curso se desarrolla en la modalidad educativa semipresencial (presencial y virtual) La semipresencialidad utiliza las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), con base en el *trabajo tutorial*, el apoyo de una *plataforma informática* y *materiales educativos* diseñados acorde a la modalidad y las características de los participantes. El apoyo tutorial y el compromiso de los participantes, son claves para el éxito del proceso formativo.

El curso se inicia con un taller presencial que ubica a los participantes en la metodología. Este taller se complementa con una fase de inducción en la que se busca regularizar cualquier aspecto previo al inicio del curso y sobre todo familiarizar al participante con las herramientas del **Aula Virtual**. Terminada la fase de inducción, se desarrolla de manera semi presencial los contenidos temáticos y se participa en las actividades de evaluación. Se complementa el proceso con el desarrollo de un ejercicio de aplicación, que permite articular la teoría y la práctica, y una evaluación de contenidos, la cual se responde en el Aula Virtual del curso.

La Guía contiene orientaciones básicas sobre la metodología y estructura del curso de formación, lo que le ayudará a organizarse para su estudio. Se ofrece a los participantes la posibilidad de organizar su propio horario y lugar de estudio; para que desde el lugar donde se encuentre y en los tiempos que disponga, pueda realizar las diferentes actividades de aprendizaje y evaluación. El conocimiento de estos aspectos, sumados al compromiso y responsabilidad de su parte, contribuirá a su buen desempeño y nos da la seguridad de su pronta aplicación en la acción sindical.

**Gráfico 1: Secuencia del curso**



**Gráfico 2: Ruta temática del curso de Negociación Colectiva**

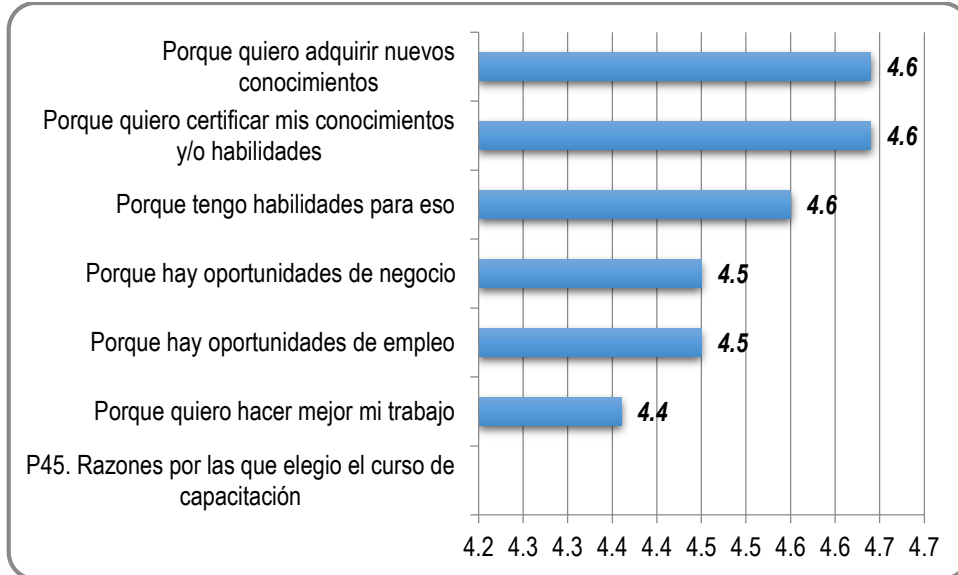


**Cuadro 14: Estructura curricular**

N	Capacidad	Tema	Subtemas
1	Identifican los fundamentos básicos de la negociación colectiva: concepto, el ordenamiento nacional e internacional, importancia.	Tema 1: Fundamentos de la negociación colectiva.	1.1. Concepto y definiciones. 1.2. Importancia del fomento de la Negociación Colectiva para los Sindicatos. 1.3. Sustento legal de la Negociación Colectiva
2	Analizan los elementos más importantes de la negociación colectiva: sujetos negociales, niveles, modelos y contenidos.	Tema 2: Elementos de la negociación colectiva.	2.1. Sujetos negociales. 2.2. Niveles de la negociación colectiva. 2.3. Modelos de la negociación colectiva. 2.4. Contenidos de la negociación colectiva
3	Revisan el proceso integral de la negociación colectiva desde un aspecto dinámico y práctico, no sólo desde el campo del derecho sino además desde la realidad.	Tema 3: El proceso de la negociación colectiva.	3.1. Características de la Negociación Colectiva. 3.2. Procedimiento de la negociación colectiva. 3.3. ¿Cómo y dónde obtener información de la empresa para la negociación colectiva? 3.4. Productos de la negociación colectiva. 3.5. La Negociación Colectiva y las Cláusulas de Género: Un aporte al Trabajo Decente.
4	Revisan los conceptos fundamentales del Balance, el estado de Ganancias y Pérdidas y el Flujo de Caja de una Empresa, a fin de poder efectuar un diagnóstico inicial sobre su marcha	Tema 4: Análisis financiero de la empresa.	4.1. Introducción. 4.2. Haciendo empresa

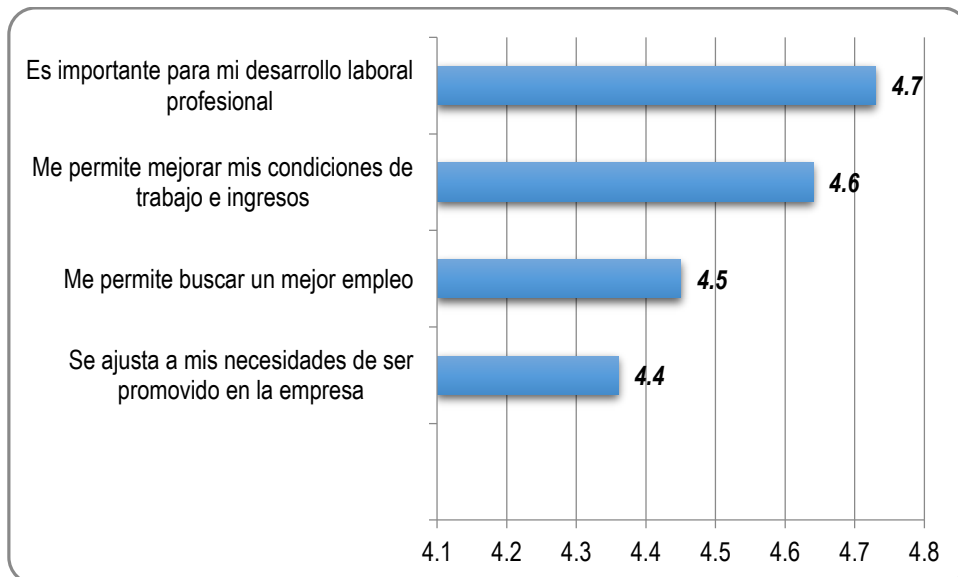
## Anexo 6: Percepciones de los Beneficiarios sobre los servicios del Proyecto

**Cuadro 15: Razón principal por la que participó en los cursos del Proyecto (Valoración del 1 al 5)**



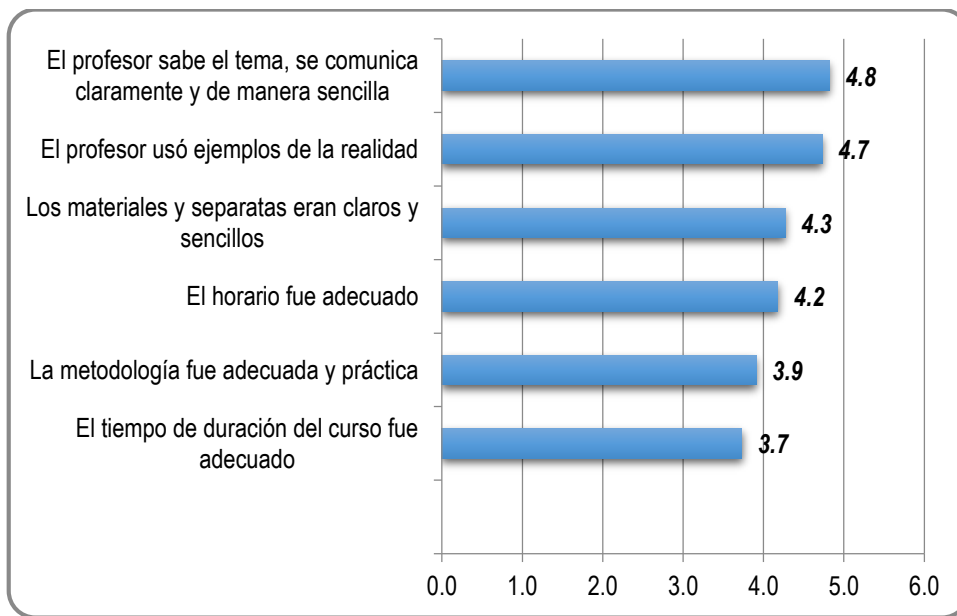
Fuente: Encuesta aplicada a beneficiarios. Elaboración propia.

**Cuadro 16: Percepciones sobre los beneficios de la capacitación recibida**



Fuente: Encuesta aplicada a beneficiarios. Elaboración propia.

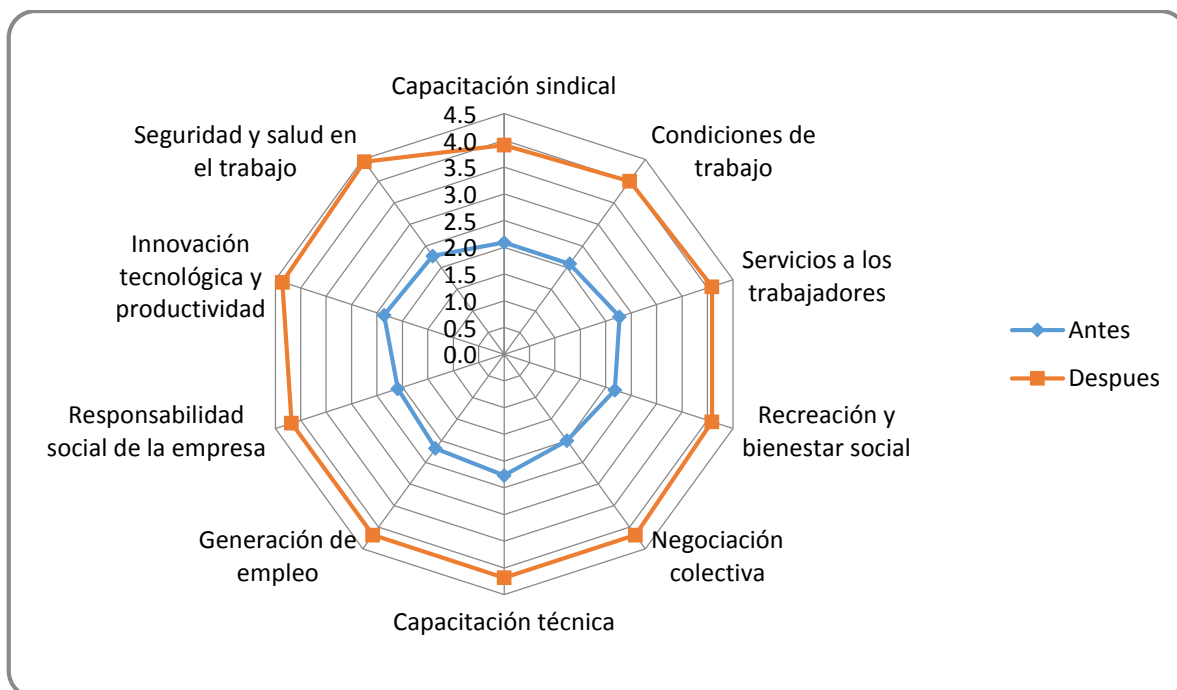
**Cuadro 17: Percepciones de la calidad de la capacitación recibida**



Fuente: Encuesta aplicada a beneficiarios. Elaboración propia.

**Anexo 7: Percepciones de los Beneficiarios sobre los efectos del Proyecto**

**Cuadro 18: Efectos percibidos por los beneficiarios en sus conocimiento y actitudes antes y después del proyecto**



Fuente: Encuesta aplicada a beneficiarios. Elaboración propia.



**Anexo 8: Ficha socio-económica para beneficiarios Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical**

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

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		

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

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

### Anexo 9: Listado de Beneficiarios Encuestados

#### 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
<p>Sí.....1</p> <p>☞ CONTINUE CON PREGUNTA 19</p> <p>No .....2</p> <p>☞ PREGUNTA 22</p>	1.					1	2	
	2.					1	2	
	3.					1	2	

22. ¿HA APRENDIDO ALGÚN OFICIO A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA

#### V. EMPLEO

<p>EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No..... 2    ➡ PREGUNTA 24</p>	<p><b>25. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE?</b></p> <p><i>Si trabaje..... 1</i></p> <p><i>No trabaje, pero tenía trabajo..... 2</i></p> <p><i>No trabaje, pero tenía un negocio propio..... 3</i></p> <p><i>Busqué trabajo, pero había trabajado antes..... 4</i></p> <p><i>Busqué trabajo por primera vez..... 5</i></p> <p><i>Estudio y no trabajo ni busco trabajo..... 6</i></p> <p><i>Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo... 7</i> ➡ PGTA. 32</p> <p><i>Solo vivía de jubilación o renta..... 8</i></p> <p><i>Estuve en otra situación..... 9</i></p>
<p><b>23. ¿CUÁL ES ESE OFICIO?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p><b>24. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</b></p> <p><i>Muy frecuentemente..... 1</i></p> <p><i>Frecuentemente..... 2</i></p> <p><i>Más o menos..... 3</i></p> <p><i>Casi nunca..... 4</i></p> <p><i>Nunca..... 5</i></p>	

<p><b>26. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑO?</b> (Ejemplos: PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, ABOGADO, PEÓN AGRÍCOLA, AGRICULTOR, OPERARIO DE MÁQUINARIA PESADA EN MINERÍA, VENDEDOR AMBULANTE DE COMIDA, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p><b>33. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?</b></p> <p>Número de negocios que ha creado ..... <input style="width: 50px;" type="text"/></p>															
<p><b>27. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</b> (Ejemplos: CONFECCIÓN DE VESTIDOS, CULTIVO DE ARROZ, CRIANZA DE GANADO VACUNO, VENTA DE ABARROTOS, RESTAURANTE, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p><b>34. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?</b></p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>															
<p><b>28. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYENDOSE USTED, LABORARON:</b></p> <p>Número de trabajadores ..... <input style="width: 50px;" type="text"/></p>	<p><b>35. ESE NEGOCIO SE CREÓ:</b></p> <p><i>¿Antes de estar en el PROYECTO?.....1</i></p> <p><i>¿Cuándo estaba en el PROYECTO?.....2</i></p>															
<p><b>29. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</b></p> <p><i>¿Empleado, obrero (público o privado)? ... 1</i></p> <p><i>¿Trabajador Familiar No Remunerado?.... 2</i> ➡ CONTINUE CON PREGUNTA 30</p> <p><i>¿Trabajador del Hogar?..... 3</i></p> <p><i>¿Empleador o patrono?..... 4</i></p> <p><i>¿Trabajador Independiente?..... 5</i> ➡ PREGUNTA 39</p> <p><i>¿Otro?..... 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p><b>36. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?</b></p> <p>Número de trabajadores..... <input style="width: 50px;" type="text"/></p>															
	<p><b>37. ACTUALMENTE SU NEGOCIO:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">SI</th> <th style="text-align: center;">NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ¿Está constituido como personal natural? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2. ¿Está constituido como persona jurídica? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>4. ¿Otro?.....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Especifique</i></p>		SI	NO	1. ¿Está constituido como personal natural? .....	1	2	2. ¿Está constituido como persona jurídica? .....	1	2	3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento? .....	1	2	4. ¿Otro?.....	1	2
	SI	NO														
1. ¿Está constituido como personal natural? .....	1	2														
2. ¿Está constituido como persona jurídica? .....	1	2														
3. ¿Tiene Licencia de funcionamiento? .....	1	2														
4. ¿Otro?.....	1	2														
	<p><b>38. ¿EN QUÉ REGIMEN TRIBUTARIO SE ENCUENTRA SU NEGOCIO?</b></p> <p><i>Renta de Cuarta Categoría (independientes)..... 1</i></p>															

**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**

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

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

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

Monto S/..

NO SABE/ NO TIENE GANANCIA ..... 1

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

Especifique

**VII. EMPRESA**

**32. ¿USTED TIENE CREADO UN NEGOCIO PROPIO?**

Sí..... 1  
 No, pero pienso crearlo en el corto plazo ... 2 **PREGUNTA 39**  
 No, y no pienso crearlo ..... 3 **PREGUNTA 39**

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

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

Especifique

**VIII. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO**

**41. ¿USTED CONOCE EL PROYECTO?**

Sí..... 1  
 No..... 2

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

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

(Especifique)

**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

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

**CONTINUE CON PREGUNTA 43**

**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

CASO CONTRARIO PGTA. 44		2	Se ajusta a mis necesidades de ser promovido en la empresa .....	1	2	3	4	5															
43. ¿QUÉ MEDIOS UTILIZO EL SINDICATO O LA EMPRESA PARA CONTACTARLO?		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															
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ¿Charlas informativas? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2. ¿Los folletos promocionales? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3. ¿El contacto telefónico? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4. ¿Otro? .....</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Especifique)</p>			SI	NO	1. ¿Charlas informativas? .....	1	2	2. ¿Los folletos promocionales? .....	1	2	3. ¿El contacto telefónico? .....	1	2	4. ¿Otro? .....	1	2	47. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?						
	SI	NO																					
1. ¿Charlas informativas? .....	1	2																					
2. ¿Los folletos promocionales? .....	1	2																					
3. ¿El contacto telefónico? .....	1	2																					
4. ¿Otro? .....	1	2																					
IX. CAPACITACION DEL PROYECTO		(En una escala del 1 al 5)			1, es POCO, 5, es MUCHO																		
44. DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO, ¿CUÁL FUE EL MAS IMPORTANTE PARA USTED? <input type="text"/>		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. FORTALECIMIENTO SINDICAL (Solo para trabajadores de la empresa)

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