



Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2

Estudio de Evaluación

Proyecto

**“Fortalecimiento de Capacidades Técnicas
de los Trabajadores Agremiados y No
Agremiados del Sindicato Unificado de
Trabajadores SPCC ILO”**

L-02-06

Consultor responsable: Marcial Guillermo Pérez Herrera

Enero 2015

Contenido

Resumen Ejecutivo.....	3
Resumen Ejecutivo	3
1. Antecedentes	9
2. Descripción del Proyecto.....	13
3. Nomenclatura del proyecto	15
4. Objetivos del Estudio	16
5. Metodología del Estudio	16
5.1. Recopilación y Análisis de Información Disponible.....	16
5.2. Entrevistas	17
5.3. Taller Participativo	17
5.4. Encuestas a los Participantes	17
5.5. Análisis de Resultados e Indicadores	18
5.6. Pertinencia.....	18
6.1. Componente 1: Desarrollo de capacidades técnicas laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC-ILO	22
6.3. Efectos	29
7. Conclusiones.....	31
9. Recomendaciones.....	33
10. Bibliografía.....	37
11. Anexos	38
1. Lista de actores entrevistados.....	37
2. Lista de Participantes encuestados.....	37
3. Resultados de Encuestas.....	37
4. Formatos de Encuestas.....	37
5. Fotos Trabajo de Campo.....	37

Resumen Ejecutivo

El Proyecto **“Fortalecimiento de Capacidades Técnicas de los Trabajadores Agremiados y No Agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SUT-SPCC ILO”**, forma parte de la Línea de Apoyo a los Trabajadores-LAT 2, financiado por el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo-FONDOEMPLEO-FE, programado para una ejecución de 11 meses, habiendo sido previsto su inicio en Octubre 2013 y su culminación en Setiembre 2014, siendo su sede de ejecución la Región Moquegua, provincia de ILO, distrito de Pacocha.

Cabe destacar que este gremio, contó con otro proyecto, otorgado por FE, denominado **“Fortalecimiento Organizacional del Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC ILO”**, que como su denominación lo indica, estuvo orientado a fortalecer las estructuras organizativas de la organización sindical, y que culminó el 30 de Agosto 2014.

En el presente estudio, se ha propuesto identificar y caracterizar la situación de los beneficiarios del proyecto después de la intervención del mismo; obtener información de los indicadores de propósito y componentes del proyecto después de la intervención e identificar el nivel de logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los indicadores de propósito y componentes.

El Sindicato, considerado uno de los más importantes de la red sindical minera en el Perú, fue creado con este nombre, el 04 de Abril de 2006, en una multitudinaria Asamblea de las bases de los ex Sindicatos: Metalúrgicos ILO, Trabajadores Área ILO, Refinería Obreros y el Sindicato de Empleados Área ILO en el local del ex Cine del Club Obrero de Pueblo Nuevo.

Aún contra críticas, detracciones, diversas presiones y otros tantos inconvenientes de parte de la empresa, que pretendió romper este proceso de unificación, según lo manifestado por el sindicato, porque no le convenía, se logró el registro oficial del Ministerio de Trabajo mediante Resolución Directoral N° 01-17-12-027-06 el 23 de mayo de 2006.

Están afiliados a nivel de segundo grado, a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú-FNTMMSP, por lo tanto, son integrantes de la Confederación General de Trabajadores del Perú- CGTP. Precisamente, el ex Secretario General del SUT ILO, Sr. Ricardo Juárez Viza, es actualmente el Secretario General de la mencionada Federación Minera, lo cual, ratifica de alguna manera, la influencia de este gremio en el contexto sindical nacional.

Cuenta actualmente con 800 afiliados¹. Cabe destacar que en el momento de formularse el proyecto, existían 8 sindicatos en el Grupo Southern, abarcando el 63% de los casi 4,600 trabajadores, que se desempeñan en la empresa.

Tienen bajo la modalidad de cesión en uso un conjunto de locales, incluyendo un centro de formación técnico profesional, locales para reuniones, entre otros, estando pendiente su transferencia definitiva, por lo que este proyecto, tiene en este factor, una parte importante, que redundará, sin lugar a dudas en la fortaleza institucional.

Por otra parte, el gremio tiene un alto contingente de trabajadores que superan los 45 años, muchos de los cuales, están en proceso de retiro y/o jubilación, y están ingresando, como producto de la renovación de personal en la empresa, nuevos afiliados, cuyas edades fluctúan entre 25 y 35 años, tal como informó, el secretario de defensa del SUT².

Los sueldos básicos de los trabajadores oscilan entre S/. 4,500 y S/. 5,500 Nuevos Soles, al que se suman otras remuneraciones, con lo que coloca a estos trabajadores, con ingresos por encima de la mayoría de sectores laborales de la provincia y de la región, siendo por ende, una importante aspiración de los jóvenes, incluyendo a los hijos de los trabajadores, ingresar a laborar en la empresa.

El Proyecto se elaboró con el apoyo de un gestor asignado por FONDOEMPLEO, donde participaron los principales dirigentes del Sindicato, teniendo un nivel mínimo de consulta a los afiliados, por ende elaborado en corto tiempo, dado los plazos de presentación en el concurso, no existiendo niveles participativos de consulta, como talleres, por ejemplo, que permitirían una lógica de mayor “apropiación” por parte de los agremiados. Al no tener reconocimiento ante la SUNARP y por indicación técnica de FONDOEMPLEO, la administración de los recursos económicos del proyecto, fue asignada al Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y Desarrollo-CAPLAB.

El costo total fue de **S/. 466,598.78** Nuevos Soles, tal como figura en el contrato firmado por FONDOEMPLEO y el SUT ILO, siendo el aporte de FONDOEMPLEO de **S/. 441,988** Nuevos Soles y **S/. 24,600** Nuevos Soles como aporte de los beneficiarios.

El Coordinador del proyecto, fue el Señor Contador Público Germán Butrón Mamani, quien también se desempeña como Profesor Universitario. No ha contado con Asistente, habiendo estado señalado su asignación en el proyecto aprobado, habiéndose nombrado por parte del Gremio para las responsabilidades inherentes a su función, al Secretario General, Sr. Julio Díaz Arestegui, el Secretario de Organización, Sr. Lord Rodilardo Cuéllar Madueño y el Secretario de Defensa, Sr. Mario Quispe. Este proyecto identificó como problemas centrales: Poco conocimiento de los derechos por

¹ Información proporcionada por el Secretario General del SUT ILO Julio César Díaz Arestegui, en la ciudad de ILO

² Lord Rodilardo Cuéllar Madueño

parte de los afiliados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC – ILO, y escaso nivel de participación en las actividades sindicales de quienes conforman el gremio.

Teniendo en cuenta la problemática identificada, consideramos adecuado la estructura y contenidos de los diferentes componentes: Desarrollo de capacidades técnicas laborales de los trabajadores afiliados y no afiliados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC-ILO y Desarrollo de habilidades complementarias de los trabajadores afiliados y no afiliados del Sindicato Unificado de trabajadores del SPCC-ILO.

Este proyecto se ha enfocado, con toda puntualidad y precisión a fortalecer las competencias técnico profesionales de los trabajadores, en las áreas de automatización industrial PLC, operación básica de excavadora Caterpillar, fabricación asistida con CNC, ergonomía aplicada y biomecánica, seguridad y MS Office y AUTOCAD. Las instituciones educativas ejecutoras, fueron: CETEMIN, ITEP, TECSUP, Universidad Tecnológica del Perú e Instituto Tecnológico Privado-UNITEK.

En relación al cumplimiento de los objetivos y resultados del proyecto y teniendo como referente la matriz propuesta por el mismo, apreciamos lo siguiente:

Propósito	Meta Propuesta	Meta lograda	Porcentaje de cumplimiento
Mejorarla competencia laboral de los trabajadores del Sindicato Unificado de trabajadores del SPCC ILO	<p>-120 trabajadores afiliados y no afiliados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO han desarrollado nuevas capacidades técnico laborales y se han certificado al finalizar el proyecto.</p> <p>-1 Sindicato cuenta con información actualizada de las capacidades técnicas laborales de sus afiliados al finalizar el proyecto.</p>	<p>-Se cuenta con 120 trabajadores afiliados y no afiliados del SUT ILO con competencias técnico laborales</p> <p>No se realizó por diversas razones, expuestas por el SUT ILO a Fondoempleo³</p>	<p>-Se cumplió el 100.0%</p> <p>-----</p>

³ Por información recibida por el Coordinador del proyecto y los Dirigentes Sindicales responsables, Fondoempleo aceptó dicho cambio.

<p>Componente 1 Desarrollo de Capacidades técnicas laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO</p>	<p>-60 trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato desarrollan capacidades técnicas laborales y se certifican en instituciones de prestigio al finalizar el proyecto</p>	<p>-60 trabajadores culminaron exitosamente con certificación incluida los cursos técnicos de Automatización industrial con PLC, Operación básica de excavadora Caterpillar y Fabricación asistida con CNC</p>	<p>Cumplido al 100%</p>
<p>Componente 2 Desarrollo de habilidades complementarias de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO</p>	<p>-60 trabajadores agremiados y no agremiados del SPCC ILO, fortalecidos en sus capacidades en : ergonomía aplicada y biomecánica, Seguridad y MS Office y AUTOCAD</p> <p>-1 Sindicato cuenta con información actualizada de las capacidades técnico laborales de sus agremiados al finalizar el proyecto</p>	<p>-60 trabajadores culminaron y se certificaron en ergonomía aplicada y biomecánica, seguridad y MS Office y AUTOCAD</p> <p>-No se realizó esta actividad programada, por un conjunto de razones que fueron expuestas en su oportunidad por los responsables del SUT ILO a Fondoempleo</p>	<p>Cumplido al 100%</p> <p>-----</p>

- Como producto del trabajo de campo realizado, se ha recogido un conjunto de propuestas, para desarrollar nuevos contenidos y líneas de capacitación, tales como: Desarrollo Personal y Habilidades Sociales, Derechos laborales y socioeconómicos, Formación Técnico Profesional Avanzada en especial en soldadura, comunicaciones, tendido de líneas, Institucionalización de la Capacitación Técnico laboral para los hijos de los trabajadores, Formación en proyectos socio económicos, Profesionalización en Universidades de los trabajadores, Continuación de la capacitación en Ergonomía y Salud en el Trabajo.

De otra parte, se puede señalar algunas recomendaciones recogidas para mejorar futuros proyectos:

- Facilidades a los trabajadores y dirigentes por parte de la empresa para una debida aplicación de los proyectos.
- Capacitación debe ser continua
- Ampliación de presupuestos en Proyectos de FONDOEMPLEO
- Coordinación de FE con programas del Ministerio de Trabajo, como por ejemplo, Vamos Perú y Jóvenes a la Obra, para que también puedan aportar a la capacitación de los trabajadores.
- Inclusión de mayor número de trabajadores en la capacitación
- Mayor tiempo para diseñar y ejecutar los proyectos de manera concertada
- Lo asignado en personal a los proyectos por FE en este caso, asistentes administrativos, deben laborar en la sede del mismo para apoyar la acción de la coordinación, que es bastante amplia y compleja.
- Un nuevo proyecto, debería tener un mínimo de duración de 2 años, para poder medir mejor los resultados y la inserción de los trabajadores en el quehacer técnico productivo de la empresa.
- Mayor asistencia técnica y más cercanía de la entidad asignada por FE para el acompañamiento técnico del proyecto.

La organización gremial, ha avanzado sustancialmente, en brindarle procesos de formación técnica a sus asociados, que junto a la acción que viene realizando de fortalecer sus estructuras y componentes de gestión, proyecta una importante capacidad institucional, que se reflejará, en un mayor posicionamiento en el ámbito sindical y social, contribuyendo con su aporte, no sólo al bienestar de sus asociados y sus familias, sino además, se insertará progresivamente, como actor influyente en el desarrollo social y económico de la región.

A ello, podemos agregar una mayor interacción con las diferente posibilidades de generar alianzas de naturaleza educativa, implementación de servicios específicos formativos, acumulación de un “Expertise” en la formulación y conducción de proyectos, siendo cada vez más eficientes y la consecución de una sostenibilidad y autonomía administrativa y

financiera, para generar nuevas posibilidades de inversión apelando a sus ingresos institucionales.

Observamos que no se ha considerado en la concepción del proyecto y en la metodología de desarrollo de este proyecto, algún periodo de seguimiento y verificación de las aplicaciones concretas y reales de lo ejecutado en los diferentes componentes.

Al margen de esta constatación, afirmamos que la política sindical del SUT ILO apunta a sostener lo logrado, a mantener un acuerdo tácito de continuidad de lo acumulado, salvando los lógicos estilos de las dirigencias, que les toque conducir en diferentes tramos, al gremio.

Se ha comprobado que existe entre agremiados y líderes sindicales, un entendimiento de que los fondos que provienen de FE, son considerados “suyos”, lo que lleva la idea de usarlos según sea conveniente y en las cantidades y obligaciones presupuestales que les son necesarias. Por ello es importante que FE, realice una campaña de sensibilización e información sobre las características, orientaciones, propósitos y condiciones del Fondo a los dirigentes tanto a nivel del Consejo Directivo de la institución, como a los dirigentes de las organizaciones sindicales de base.

Abreviaturas

- CAPLAB : Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y Desarrollo
- CETPRO : Centro de Educación Técnico Productiva
- CETEMIN : Centro Tecnológico Minero
- CGTP : Confederación General de Trabajadores del Perú

- FNTMMSP : Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú
- FONDOEMPLEO: Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo
- FE : Ídem anterior
- FS : Fortalecimiento Sindical
- IE : Institución Ejecutora
- ITEP :Instituto Técnico Profesional
- LAT : Línea de Apoyo a los Trabajadores
- PEI : Plan Estratégico Institucional
- SUT-SPCC ILO: Sindicato Unificado de Trabajadores-Southern Perú Cooper Corporation
- SUT : Sindicato Unificado de Trabajadores ILO
- TECSUP :Instituto Tecnológico Superior
- UNITEK : Instituto Superior Tecnológico
- UTP : Universidad Tecnológica del Perú

1. Antecedentes

El Proyecto **“Fortalecimiento de Capacidades Técnicas de los Trabajadores Agremiados y No Agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SUT-SPCC ILO”**, forma parte de la Línea de Apoyo a los Trabajadores-LAT 2, financiado por el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo-FONDOEMPLEO-FE, programado para una ejecución de 11 meses, habiendo sido previsto su inicio en Octubre 2013 y su culminación en Setiembre 2014, siendo su sede de ejecución la Región Moquegua, provincia de ILO, distrito de Pacocha.

Cabe destacar que este gremio, contó con otro proyecto, otorgado por FE, denominado **“Fortalecimiento Organizacional del Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC ILO”**, que como su denominación lo indica, estuvo orientado a fortalecer las estructuras organizativas de la organización sindical y que culminó el 30 de Agosto 2014.

El Sindicato, considerado uno de los más importantes de la red sindical minera en el Perú, fue creado con este nombre, el 04 de Abril de 2006, en una multitudinaria Asamblea de las bases de los ex Sindicatos: Metalúrgicos ILO, Trabajadores Área ILO, Refinería Obreros y el Sindicato de Empleados Área ILO en el local del ex Cine del Club Obrero de Pueblo Nuevo.

Aún contra críticas, detracciones, diversas presiones y otros tantos inconvenientes, de parte de la empresa, que pretendió romper este proceso de unificación, según lo manifestado por el sindicato, porque no le convenía, se logró el registro oficial del Ministerio de Trabajo mediante Resolución Directoral N° 01-17-12-027-06 el 23 de mayo de 2006.⁴

El Sindicato Unificado es el resultado de la consecución de los trabajadores por unir esfuerzos, es así, que con fecha 19 y 20 de Enero del 2006, se lleva a cabo el Referéndum para probar y demostrar el sentimiento de unidad de todos y cada uno de los trabajadores logrando un resultado de casi el 97% de ellos que emitieron su voto consiente para alcanzar esa decisión convincente que logró la UNIFICACION de los Sindicatos, porque solo de esa manera se podía conseguir mejores beneficios de su empleadora SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION; para ello se tomaron en consideración elementos más apropiados para determinar al Sindicato que debía absorber y fue entonces, que en la Asamblea del 04 de Abril del 2006 acuerdan que: el Sindicato de Trabajadores Área ILO, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de ILO y el Sindicato de Obreros de la Refinería de cobre pasarían a ser integrados, por el Sindicato de Empleados de SPCC Área ILO, que a partir de esa fecha cambia su denominación a SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC – ILO; dicha acción, resultó también, de la consecuencia natural de la decisión mayoritaria de los miembros de la Organización de sus trabajadores.

⁴ Ver sitio web sindical <http://www.sutspccilo.org/>

Están afiliados a nivel de segundo grado, a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú-FNTMMSP⁵, por lo tanto, son integrantes de la Confederación General de Trabajadores del Perú- CGTP. Precisamente, el ex Secretario General del SUT ILO, Sr. Ricardo Juárez Viza, es actualmente el Secretario General de la mencionada Federación Minera, lo cual, ratifica de alguna manera, la influencia de este gremio en el contexto sindical nacional.

El 29 de Agosto del 2014, han sido los impulsores en la ciudad de ILO, de la Primera Convención de Sindicatos de la Gran Minería, en coordinación con la FNTMMSP, donde han intervenido, entre otros lo sindicatos de Cerro Verde, Shougang, Xstrata Antapaccay, Cuajone y el de Toquepala, que también pertenece a la Empresa Southern, en los objetivos de capacitar a los delegados en los temas de Política Laboral del Gobierno en la Minería y Estrategias de la Federación Nacional Minera – FNTMMSP, Conflictos en la Negociación Colectiva en la Minería, e Historia y Lucha del Movimiento Sindical en la Minería y sentar las bases, de una Coordinadora Sindical de la Gran Minería, de la Macroregión SUR.

Cuentan actualmente con 800 afiliados⁶. Cabe destacar, que en el momento de formularse el proyecto, existían 8 sindicatos, en el Grupo Southern, abarcando el 63% de los casi 4,600 trabajadores, que se desempeñan en la empresa.

Tienen bajo la modalidad de cesión en uso un conjunto de locales, incluyendo un centro de formación técnico profesional, locales para reuniones, entre otros, estando pendiente su transferencia definitiva, por lo que este proyecto, tiene en este factor, una parte importante, que redundará, sin lugar a dudas en la fortaleza institucional.

Por otra parte, el gremio, tiene un alto contingente de trabajadores que superan los 45 años, muchos de los cuales, están en proceso de retiro y/o jubilación, y están ingresando, como producto de la renovación de personal en la empresa, nuevos afiliados, cuyas edades fluctúan entre 25 y 35 años, tal como indico, el secretario de organización del SUT⁷.

Para mayor detalle, de las características de los trabajadores beneficiarios, presentamos el cuadro siguiente:

⁵ Web : <http://www.fntmmisp.com/>

⁶ Información proporcionada por el Secretario General del SUT ILO Julio César Díaz Arestegui, en la ciudad de ILO

⁷ Lord Rodilardo Cuéllar Madueño

CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS**Sexo**

Hombre	15
Mujer	1
Total	16

Grupos de edad

Hasta 35 años	9
Más de 35 años	7
Total	16

Edad en años cumplidos

Promedio	36.9
----------	------

P1. Tipo de relación tiene con la empresa

Soy trabajador de la empresa	10
No soy trabajador de la empresa	6
Total	16

P2. ¿Es trabajador sindicalizado?

Sí	10
Total	10

P3. ¿Es dirigente sindical?

Sí	3
No	7
Total	10

P4. ¿Tiene relación de parentesco con algún trabajador?

Sí	6
Total	6

P5. Relación de parentesco con trabajador de la empresa

Padres, suegros	1
Hijos	5
Total	6

P6. ¿El trabajador con el que tiene relación de parentesco es sindicalizado?

Sí	6
Total	6

MIGRACIÓN**P7. ¿Nació en esta localidad?**

Sí	5
No	10
No responde	1
Total	16

P9. Años que vive en la localidad (en escala)	
Hasta 10 años	4
Más de 10 años	6
Total	10
P9. Años que vive en la localidad	
Promedio	19.9
P10.Razones por las que vino a vivir aquí	
Por trabajo	9
Motivos personales, familiares y de estudios	1
Total	10
P11. ¿Tiene hijos?	
Sí	8
No	8
Total	16
P12. Número de hijos	
Promedio	2.0
P13. Idioma o lengua materna	
Quechua	1
Castellano	15
Total	16
EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	
P14. Nivel de educación agregado	
Secundaria y menos	3
Superior no universitaria	8
Superior universitaria	5
Total	16
P16. ¿Estudio en una institución pública o privada?	
Pública	5
Privada	11
Total	16
P17. Profesiones técnicas y universitarias estudiadas	
Técnicos en electricidad, mecánica, modelaje, metalurgia y farmacia	5
Profesiones universitarias: administración, turismo, educación e ingeniería	5
Profesiones no universitarias	1
Operador de equipos, maquinarias pesadas	2
Total	13

Fuente: Encuestas aplicadas a participantes de los Componentes del Proyecto
Elaboración propia

Los sueldos básicos de los trabajadores oscilan entre 4,500 y 5,500 Nuevos Soles, a lo que se suman otras remuneraciones, con lo que coloca a estos trabajadores, con ingresos, por encima de la mayoría de sectores laborales de la provincia y de la región, siendo, por ende, una importante aspiración de los jóvenes, incluyendo a los hijos de los trabajadores, ingresar a laborar en la empresa.

2. Descripción del Proyecto

El Proyecto, se elaboró con el apoyo de un gestor asignado por FONDOEMPLEO, donde participaron los principales dirigentes del Sindicato, teniendo un nivel mínimo de consulta a los afiliados, por ende elaborado con corto tiempo, dado los plazos de presentación en el concurso, no existiendo niveles participativos de consulta, como talleres, por ejemplo, que permitirían una lógica de mayor “apropiación” por parte de los agremiados. Al no tener reconocimiento ante la SUNARP y por indicación técnica de FONDOEMPLEO, la administración de los recursos económicos del proyecto, fue asignada al Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y Desarrollo-CAPLAB.

Se presentaron retrasos en su inicio y durante su desarrollo, entre otros aspectos, por las dificultades de convocatoria y los compromisos adquiridos con otras actividades.

Precisamos, que CAPLAB, es una institución con reconocido prestigio y liderazgo en Perú y América Latina, por la pertinencia, eficacia y calidad de los programas de desarrollo de capacidades y de innovación que oferta en el Perú y otros países. Sus programas se desarrollan, con visión de largo plazo, posibilitan la empleabilidad y acceso a mercados competitivos de jóvenes y mujeres, promueven el acceso y desarrollo a nuevas tecnologías y la generación de capital humano. Dispone de atribuciones para la certificación de competencias laborales, innova y transfiere sus buenas prácticas a mayor escala, a través de políticas públicas, en asocio con otras organizaciones nacionales e internacionales.⁸

El costo total fue de **S/. 466,598.78** Nuevos Soles, tal como figura en el contrato firmado por FONDOEMPLEO y el SUT ILO, siendo el aporte de FONDOEMPLEO **S/. 441,988** Nuevos Soles y **S/. 24,600** Nuevos Soles como aporte de los beneficiarios.

El Coordinador del proyecto, ha sido el Señor Contador Público Germán Butrón Mamani, Contador Público, quien también se desempeña como Profesor Universitario. No ha contado con Asistente, habiendo estado estipulado, su asignación en el proyecto aprobado, habiéndose nombrado, por parte del Gremio, para las responsabilidades inherentes a su función, al Secretario General, Sr. Julio Díaz Arestegui, el Secretario de Organización, Sr. Lord Rodilardo Cuéllar Madueño y el Secretario de Defensa, Sr. Mario Quispe. Este proyecto, identificó como problemas centrales: Poco conocimiento de los

⁸ Sitio Web CAPLAB <http://www.caplab.org.pe>

derechos por parte de los agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC – ILO, y escaso nivel de participación en las actividades sindicales de quienes conforman el gremio.

Este Proyecto, se ha diseñado y elaborado, con participación de los líderes sindicales y el monitoreo de un especialista gestor, asignado por FONDOEMPLEO, se ha construido con racionalidad, en función a las demandas y necesidades existentes entre los beneficiarios, y, con bastante cercanía a los parámetros de consistencia establecidos y coincidentes, con las orientaciones formuladas por FE, aunque con tiempos no ejecutados de consulta o mayor estudio de campo.

Teniendo en cuenta la problemática identificada, consideramos adecuada la estructura y contenidos de los diferentes componentes: Desarrollo de capacidades técnicas laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC-ILO y Desarrollo de habilidades complementarias de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de trabajadores del SPCC-ILO.

Este proyecto se ha enfocado, con toda puntualidad y precisión a fortalecer las competencias técnico profesionales de los trabajadores, en las áreas de automatización industrial PLC,⁹ operación básica de excavadora Caterpillar, fabricación asistida con CNC,¹⁰ ergonomía aplicada y biomecánica, seguridad, MS Office y AUTOCAD¹¹.

En el caso de la actividad “Asesoría al sindicato para la actualización de datos de trabajadores y actualización del análisis de las capacidades y necesidades de capacitación de los trabajadores”, la explicación dada en el informe final no se cumplió por lo siguiente: **“En su formulación existen inconsistencias, adicionalmente a esto en la localidad y la región no existe consultores o entidad que pudiera desarrollar esta actividad, asimismo la información a procesar resulta extremadamente difícil de lograr, debido a: la empresa SPCC no ha brindado facilidades para ceder espacios para la obtención de dicha información y segundo, a que el período de tiempo de duración del proyecto es limitado”**¹²

⁹ El PLC es un **dispositivo** electrónico que puede ser **programado** por el usuario y se utiliza en la industria **para resolver problemas** de secuencias en la maquinaria o procesos, **ahorrando costos** en mantenimiento **y aumentando la confiabilidad** de los equipos

¹⁰ **Control numérico computarizado-CNC o control decimal numérico** es un sistema de automatización de máquinas herramienta que son operadas mediante comandos programados en un medio de almacenamiento, en comparación con el mando manual mediante volantes o palancas.

¹¹ **Autodesk AutoCAD** es un software CAD utilizado para dibujo 2D y modelado 3D

¹² Informe Final del Proyecto

3. Nomenclatura del proyecto

Este proyecto, orientado a la formación técnica profesional, ha buscado lo siguiente:

1. **Desarrollo de capacidades técnico laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO.**
2. **Desarrollo de habilidades complementarias de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores SPCC-ILO.**

FINALIDAD

Mejora de ingresos de los trabajadores del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO

La Tabla de Indicadores que se ha propuesto es como sigue:

Propósito	Indicadores
<i>Mejorar la competencia laboral de los trabajadores del Sindicato Unificado de trabajadores del SPCC ILO</i>	-120 trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO han desarrollado nuevas capacidades técnico laborales y se han certificado al finalizar el proyecto. -1 sindicato cuenta con información actualizada de las capacidades técnico laborales de sus agremiados, al finalizar el proyecto
Componente 1 Desarrollo de capacidades técnico laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO	-60 trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato desarrollan capacidades técnico laboral y se certifican en instituciones de prestigio al finalizar el proyecto.
Componente 2 Desarrollo de habilidades complementarias de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC ILO	-60 trabajadores agremiados y no agremiados al SUT de la SPCC ILO, fortalecidos en sus capacidades en : ergonomía aplicada, y biomecánica, seguridad MS Office y Autocad -1 Sindicato cuenta con información actualizada de las capacidades técnico laborales de sus agremiados, al finalizar el proyecto

4. Objetivos del Estudio

1. **Identificar y Caracterizar la situación de los beneficiarios del proyecto después de la intervención del proyecto**
2. **Obtener información de los indicadores de propósito y componentes del proyecto diseñados después de la intervención**
3. **Identificar el nivel de logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los indicadores de propósito y componentes**

5. Metodología del Estudio

5.1. Recopilación y Análisis de Información Disponible

El Estudio de Evaluación del Proyecto, “**Fortalecimiento de capacidades técnicas de los trabajadores agremiados y no agremiados del SUT de la SPCC ILO**”, tiene como objetivos los siguientes:

La metodología utilizada en el Estudio se ha dado de la siguiente manera:

Se ha revisado, como parte de esta fase, la información siguiente:

- Bases del Segundo Concurso de Proyectos de la Línea de Apoyo a los Trabajadores (Mayo 204), elaborado por FONDOEMPLEO
- Proyecto presentado a FONDOEMPLEO por el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC ILO-SUT ILO
- Plan Operativo del Proyecto
- Plan de Monitoreo del Proyecto
- Informes Técnicos y Financieros presentados por el SUT ILO a FONDOEMPLEO
- Listas de Beneficiarios de los participantes del SUT ILO en los diferentes componentes formativos.
- Informe Final del Proyecto

La secuencia metodológica del estudio ha planteado un conjunto de entrevistas a actores claves, involucrados en el proyecto. Al respecto, se ha podido concretar las siguientes entrevistas:

- Entrevista Inicial y Post Trabajo de Campo a la Ingeniera Pilar Sifuentes funcionaria de CAPLAB, encargada de administrar los fondos del proyecto, realizada en Lima.

5.2. Entrevistas

- Entrevista con el Sr. Julio Díaz Aréstegui, Secretario General del Sindicato realizada en la ciudad de ILO.
- Entrevista con el Sr. Lord Rodilardo Cuéllar Madueño, Secretario de Organización del SUT ILO, realizada en ILO.
- Entrevista con el Sr. Germán Butrón Mamani, Coordinador del Proyecto, realizada en ILO.
- Entrevista con el Sr. Carlos Alberto Bustinza Canaviry, Director del ITEP (Instituto Técnico Profesional), realizada en Moquegua.
- Entrevista con el Sr. Jesús Copaja, responsable de la capacitación en Informática y Cómputo, realizada en ILO

La metodología propuesta, contempla entrevista con un Funcionario de la Empresa, que en este caso debiera a ser el Sr. Carlos Torres, quien se relaciona de manera permanente con el Sindicato, sin embargo sin una razón aparente, suspendió el mencionado compromiso.

El Proyecto no ha contemplado la estrategia de articularse a las políticas públicas de empleo y desarrollo regional, por lo cual, los actores del sector estatal y del liderazgo político administrativo regional, no fueron considerados.

5.3. Taller Participativo

Se ha incluido en la secuencia metodológica, un Taller con la participación de los beneficiarios para obtener información cuantitativa para cubrir los aspectos relacionados al análisis de la relevancia, pertinencia, eficacia y efectos en los beneficiarios.

Este taller se ejecutó el 9 de Diciembre del 2014, en la ciudad de Ilo, en el local central del Sindicato, el que tiene un espacio amplio y muy bien implementado, en mobiliario y equipos.

5.4. Encuestas a los Participantes

Se aplicó una Ficha Socioeconómica que exploró un conjunto de variables relacionadas a identificación personal, naturaleza del beneficiario del proyecto, migración, nivel de educación formal y capacitación para el trabajo, conocimiento del proyecto, empleo,

protección social, opinión sobre la capacitación recibida, en las diferentes líneas de acción educativa.

Las fichas se aplicaron, en los focales, luego de una motivación e información, de los objetivos, alcances y nomenclatura de esta herramienta de recopilación informativa.

Cabe mencionar que la Ficha Socioeconómica aplicada no ha tenido una orientación estadístico probabilística, por lo que se debe considerarla como información para realizar una descripción aproximada del perfil de los beneficiarios.

Los resultados de las encuestas aplicadas, se consignan en el Anexo 3, al final del informe, dándose un conjunto de alcances y atingencias, en las diferentes secciones de la presente evaluación.

En general, el ejercicio metodológico evaluativo, ha contemplado la implementación de: *Preguntas descriptivas*. La evaluación intenta determinar qué está ocurriendo y describe los procesos, condiciones, relaciones organizativas y opiniones de las partes interesadas. Y,

Preguntas normativas. La evaluación compara lo que está ocurriendo con lo que debería ocurrir; evalúa las actividades y si se logran o no los objetivos. Las preguntas normativas pueden aplicarse a los insumos, las actividades y los productos.

5.5. Análisis de Resultados e Indicadores

En este punto, exploraremos las dimensiones en la planificación, organización y ejecución del proyecto, bajo los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia, efectos, sostenibilidad e impacto, teniendo en cuenta las fuentes documentarias, las diversas y exhaustivas entrevistas y el levantamiento de la información de campo, durante nuestra intervención en la ciudad de Ilo.

5.6. Pertinencia

Este proyecto, identificó como problemas centrales: el poco conocimiento sobre derechos de los trabajadores, en especial de los más jóvenes y el escaso liderazgo y participación de los afiliados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC – ILO.

En esta lógica, la capacitación técnico profesional, se concibió como una estrategia que incentivará la superación de esta problemática, sobre la base del desarrollo técnico y laboral, tanto de afiliados, como de no afiliados.

Hay que anotar, como producto de lo verificado, que se amplió el acceso a las ofertas de capacitación de los hijos de los trabajadores, previa autorización de FE, como una forma de incentivar la participación de los beneficiarios del SUT ILO.

El proyecto se ha diseñado y elaborado, con participación de los líderes sindicales y el monitoreo de un especialista gestor asignado por FONDOEMPLEO. Se ha construido con racionalidad en función a las demandas y necesidades existentes entre los beneficiarios, y con bastante cercanía a los parámetros de consistencia establecidos y coincidentes con las orientaciones formuladas por FE, aunque con tiempos no ejecutados de consulta o mayor estudio de campo.

Teniendo en cuenta lo anterior, consideramos adecuados la estructura y contenidos de los diferentes componentes.

El proyecto, desde la perspectiva formativa, estuvo enfocado a fortalecer la institucionalidad gremial, pues ha incorporado la capacitación de los trabajadores en áreas temáticas que les son consustanciales a su labor diaria y a la perspectiva de mejora, en relación a su posicionamiento en la empresa y la posibilidad de aumento de sus ingresos económicos.

Hay que tener en cuenta, como manifestado anteriormente, que este gremio es de los denominados emblemáticos, sin embargo, ha pasado por una serie de etapas de debilitamiento, tanto por conflictos, como por discrepancias que han existido entre sus líderes, especialmente cuando en el 2006, se asumió la unificación de una serie de sindicatos.

Hoy, no sólo buscan con este proyecto recuperar su “potencia” organizacional, sino además volver a contar con el respaldo y apoyo de la población, que le fue consustancial en años anteriores. Precisamente, el secretario de defensa,¹³ que pertenece a la generación constructora del sindicato en la región expresó lo siguiente:

“Mire, antes la gente nos apoyaba en nuestras demandas, con su protesta, alentándonos, protegiéndonos, dándonos incluso hasta alimentos y otras víveres en tiempos difíciles. Hoy, creo que nos hemos “aburguesado”. Ganamos bien en relación a lo que ganan. Por ejemplo, nuestros hermanos pescadores o trabajadores de la agricultura, negociamos por tres años con importantes ventajas para los trabajadores, aunque no las que deseábamos, pero igual, ingresan los recursos, incluso los más jóvenes, al año que han estado en la empresa ya están con un buen automóvil, y se embarcan en la compra de un departamentito, pero sólo buscan lo económico, no hay mística., Por eso la gente de Ilo, nos toma como privilegiados, como si fuéramos “los pudientes”, y eso creo no debe continuar, debemos recuperar nuestro liderazgo social, por eso, por ejemplo, cuando ya regularicemos nuestro CETPRO, los programas van a ser para los trabajadores y

¹³ Lord Rodilardo Cuéllar Madueño

sus familias y lo vamos a abrir a toda la población, en unos casos de manera gratuita y en otros a precios muy bajos”.

En general, el proyecto, viene “dando en el blanco” respecto a su aplicación, aunque tiene como una dificultad manifiesta, la aparente indiferencia de los trabajadores por participar, habiendo sido ganado por el “utilitarismo económico”, que ha derivado en falta de participación en el quehacer diario del gremio.

El secretario general como el coordinador del proyecto¹⁴, coincidían en la apreciación, que el proyecto los estaba ayudando, en mostrar una nueva forma de gestionar y satisfacer las expectativas de los afiliados, motivándolos a participar con mayor compromiso, esto se hacía más evidente en la oportunidad y calidad de los cursos desarrollados.

Las dificultades enfrentadas para que los trabajadores asistan a las capacitaciones en las diferentes áreas temáticas, se dieron debido a la falta de permisos y facilidades y el bloqueo en este aspecto a la gestión dirigencial, pero esto no ha impedido que se avance en este proceso. Con el aporte del Coordinador, que en muchos casos, con su propio peculio (al no haber recursos de movilidad), ha dejado las invitaciones personalmente a los beneficiarios para las conferencias informativas, demostrando la atención dada por la organización a este proyecto.

“Nosotros hemos entregado al Sr. Torres de la empresa, el proyecto de formación técnica de manera abierta, sin esconder nada, los ha recibido, nos ha felicitado y nada, no ha habido respuesta de apoyo. Hemos tenido que utilizar las licencias pactadas en el Pliego para 21 dirigentes, una importante cantidad de ellas, para poder cumplir con los requerimientos del proyecto, pero sabe que, a pesar de todo, estamos satisfechos, a pesar de todas estas trabas con los resultados obtenidos”¹⁵

El Proyecto ha contado con un Coordinador, contador público de profesión, cuya experiencia anterior no ha sido en este tipo de proyectos, sin embargo, por su especialidad y otras labores realizadas en su record laboral, ha sido muy pertinente en la conducción de los diferentes componentes del proyecto.

Ha existido el apoyo de los especialistas de CAPLAB y FONDOEMPLEO asignados al proyecto, para efectos de monitoreo administrativo, aunque hay que reconocer, en el primero de los casos, no ha existido contacto presencial en ILO de los especialistas de CAPLAB, que podría haber aportado a una mayor capacidad de desenvolvimiento y solución de la problemática existente en este tipo de proyectos, teniendo en cuenta la naturaleza y características de los sindicatos, que junto a su identidad sociopolítica, agregan su inexperiencia en la conducción de este tipo de actividades.

¹⁴ Julio Díaz Arestegui y Germán Butrón Mamani respectivamente

¹⁵ Palabras de Julio Díaz Arestegui, Secretario General del Sindicato

El coordinador del proyecto, Germán Butrón Mamani, en relación a lo anterior expresó : **“Hubiera sido muy importante tener a CAPLAB, cerca de nosotros, que nos visitara, pero, lamentablemente sólo se limitó a la transferencia de fondos, en algunos casos, con retrasos”**, adicionalmente, manifestó, que al no haber contado con el asistente administrativo, que en el trabajo de campo, le hubiera sido muy útil, su labor se multiplicó, aunando a estos aspectos, la no asignación de un mínimo de recursos para movilidad de la coordinación, que ha conllevado, en muchos casos tomar recursos de su sueldo asignado. A pesar de esto, **“la convicción de cumplir con la responsabilidad profesional y con los trabajadores, permitió superar estos inconvenientes”**

El presupuesto asignado de **S/. 466,598.78 Nuevos Soles**, consideramos que fue suficiente, aunque se limitó los gastos administrativos básicos, tal como evaluaron los responsables técnico y sindicales del proyecto, sin embargo, permitió cumplir con los requerimientos y productos planificados en los resultados, destacándose que la contrapartida sindical, siendo pequeña en dinero, fue muy pertinente.

5.7. Eficacia

Partiendo del enfoque metodológico del marco lógico, ha resultado coherente, que el proyecto, típicamente definido, como de formación técnico profesional, se haya concretado, teniendo en cuenta, como elementos del problema central, aquellos relacionados a las debilidades de participación y acción sindical, siendo esta de una amplia trayectoria y de singular influencia en el mundo sindical minero, tal como indicamos anteriormente.

En esa perspectiva, se entiende, lo acertado de ofertar la formación técnico profesional y reorientar las posibilidades de acceso a la oferta capacitadora de los hijos de los trabajadores.

La propuesta técnica ha partido de la premisa que implementando un adecuado programa de capacitación técnico laboral, específico y de calidad, la organización podrá llevar adelante un mayor nivel de participación e interés institucional de sus afiliados, incentivando la afiliación, y el nivel de compromiso e identificación de los agremiados con su institución sindical. Como consecuencia y asociadas a esta estrategia, podrá lograrse nuevas posibilidades de financiamiento, especialmente para los temas formativos, pero además, para sensibilizar a los integrantes del gremio en un mayor compromiso y participación en la vida cotidiana de la organización y recuperar su presencia e influencia en el contexto de la población de la zona, dado que en los últimos años se había producido un desencuentro, producto del alejamiento y toma de conciencia, de sus problemas socio económicos.

El indicador central plasmado en el propósito, 120 trabajadores agremiados y no agremiados, desarrollando capacidades técnico laboral y debidamente certificado, se cumplió al 100%. En el caso de la información actualizada de las capacidades técnicas

laborales de sus agremiados, no se llevó a cabo, por una serie de consideraciones sustentadas oportunamente por los responsables del proyecto.¹⁶

6. Resultados y Componentes Implementados

6.1. Componente 1: Desarrollo de capacidades técnicas laborales de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de Trabajadores del SPCC-ILO

Resultado: 60 trabajadores agremiados y no agremiados al SUT de la SPCC ILO, fortalecidos en sus capacidades tanto en automatización Industrial PLC, Operaciones básicas con excavadora Caterpillar y fabricación asistida con CNC.

Este componente se propuso:

- Capacitación de 20 trabajadores agremiados y no agremiados, en automatización industrial con PLC.¹⁷
- Capacitación de 20 trabajadores agremiados y no agremiados en operación básica de excavadora Caterpillar.
- Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados en fabricación asistida con CNC¹⁸

Respecto a este componente, se cumplió al 100%.

En cuanto a la Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en Automatización Industrial con PLC, se desarrolló en las instalaciones del SUT de la SPCC-ILO, y estuvo a cargo de la institución CETEMIN de la ciudad de Lima, teniendo una duración de 180 horas, comprendida entre el 10.03.2014 al 23.05.2014 con 04 horas diarias desarrolladas en turnos de día y tarde para dar oportunidad de participar a trabajadores de los diversos turnos. El curso desarrolló cuatro temas:

- Programación básica de PLC
- Programaciones de variadores de velocidad
- Programación avanzada de PLC
- Redes industriales

¹⁶ Op.cit. 11. Pag.13

¹⁷ Op.cit. 8. Pag. 13

¹⁸ Op. Cit 9. Pag. 13

Hubieron algunos factores que limitaron el desarrollo de la actividad, entre los que podemos señalar: horarios diferenciados de los participantes, pues contaban con 03 horarios diferenciados en la empresa SPCC, y no les otorgaba las facilidades para la modificación de turnos. Esta limitación se superó y se contó con el número mínimo de participantes, los mismos que tuvieron que coordinar con la entidad capacitadora respecto de los horarios de trabajo y su rotación de cada participante. Al respecto, la entidad capacitadora accedió al desarrollo de la capacitación en 02 horarios para poder atender las necesidades de los participantes.

Respecto a la **Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en Operación Básica de Excavadora Caterpillar**, tuvo dos componentes en su desarrollo, uno teórico, el que se desarrolló en las instalaciones del SUT de la SPCC – ILO, y otro práctico, el mismo que se desarrolló en el auditorio del SUT de la SPCC – ILO, con el uso de simuladores, en la ciudad de Moquegua. Se desarrolló didácticamente con el uso de maquinaria. La entidad capacitadora del curso fue el Instituto Técnico Profesional “ITEP”, y la duración del curso fue de 72 horas los que se desarrollaron del 11 de agosto al 03 de setiembre del 2014, con clases teóricas en dos turnos de 4 horas diarias. En el curso se desarrolló los siguientes temas:

- Módulo 1.- Sistema de equipo Caterpillar.
- Módulo 2.- Practicas de operación - Tecnología de Equipos Simulador CAT
- Módulo 3.- Practicas de operación - Tecnología de Equipos en Campo CAT

Hubieron factores que limitaron el desarrollo de la actividad, anotándose: los **Horarios diferenciados de los participantes**, al igual que la actividad anteriormente mencionada, ***“Se hizo más grave aún esta situación debido a que existió poca participación de trabajadores, los principales interesados de fortalecer sus capacidades según los informes de la relación de trabajadores de la SPCC, son personas de avanzada edad, y por entrevista directa con ellos consideraron poco importante la capacitación, es por ello que se solicitó a FONDOMEPLEO se realizara la ampliación de cobertura de participación con los hijos de trabajadores. Esta acertada decisión por parte de los integrantes del SUT especialmente en la persona de su secretario general, así como del gestor del proyecto contribuyeron a que se lograra la***

ampliación de participación de hijos en un 40% (08 hijos), y con ello se alcanzó el objetivo de 20 participantes”.¹⁹

En referencia a la **Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en Fabricación asistida con CNC**, fue implementada por la entidad capacitadora, TECSUP, y de acuerdo a coordinaciones con sus representantes, se desarrolló primero en las instalaciones del SUT de la SPCC – ILO en la parte teórica (30%) y la parte práctica (70%) en la ciudad en Arequipa, lugar donde tiene sus instalaciones y equipos especiales. La duración del curso fue de 42 horas y su desarrollo comprendió los días del 20 de setiembre al 28 del mismo mes. El curso comprendió los siguientes temas:

- Introducción a las máquinas herramientas CNC
- Introducción a la tecnología del corte de metales.
- Sistema de coordenadas, sistemas de referencia, cero piezas, cero máquinas.
- Selección, Montaje y configuración de herramienta.
- Parametrización de calaje de cero piezas y de herramienta.
- Construcción de un programa de CNC
- Comandos de parametrización de velocidad de avance, corte y giro de cabezal
- Comandos de programación G y M, interpolación lineal y circular.
- Operaciones de compensación de herramienta.
- Ejercicios de programación en simulador de torno y fresadora.
- Aplicación: preparación, programación y fabricación en un torno CNC.
- Aplicación: preparación, programación y fabricación en una fresadora CNC.

Al igual que en las otras actividades, hubieron factores que limitaron el desarrollo de la actividad, entre ellas: la limitada existencia de entidades capacitadoras en la región, dado que en la localidad, no existen entidades capacitadoras que cuenten con los equipos especializados para brindar este tipo de capacitación. La única institución que cuenta con los equipos para el desarrollo de este curso es TECSUP, y su sede más próxima, está en

¹⁹ Testimonio del Coordinador del Proyecto, Sr. Germán Butrón Mamani

la ciudad de Arequipa. Para hacer posible el desarrollo del curso, se requirió solicitar a FONDOEMPLEO, una reestructuración de las partidas presupuestales para poder considerar dentro de los gastos de capacitación del curso, Viáticos, pasajes y hospedaje por los días que duró el curso.

“Debido a esta gestión, se pudo lograr que el curso se desarrolle y que trabajadores e hijos de trabajadores con interés de capacitación pudieran acceder y culminarlo”.²⁰

Cuadro 2 : Percepción sobre la CAPACITACION E INSERCION LABORAL		
Percepción del beneficiario, en una escala de 1 al 5		
<i>(dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)</i>		
Variable de clasificación	Antes	Después
P49. Percepción sobre las siguientes circunstancias o situaciones en el trabajo		
El nivel de comunicación y relación con su jefe inmediato era:	3.3	3.9
Las responsabilidades laborales que le asignó la empresa fueron	3.2	3.5
El clima laboral en tu área de trabajo era:	3.5	3.9
Las condiciones de seguridad de tu puesto de trabajo eran:	3.1	3.7
Los turnos de trabajo y los permisos eran:	3.2	3.5
P50. ¿Cómo calificaría su percepción sobre sus capacidades de trabajo?		
Su desempeño técnico laboral	3.8	4.0
Conocimiento de tareas de su puesto de trabajo	3.9	4.1
Habilidades para desarrollar ciertas actividades en el puesto de trabajo	3.9	4.0
Conocimientos especializados para nuevos puestos de trabajo	3.7	3.9
Sus tiempos para hacer tareas encomendadas por jefes	3.2	3.5

Fuente: Encuestas aplicadas a Participantes de los componentes del proyecto
Elaboración propia

Como se puede observar en el cuadro anterior, existe una percepción de mejora, moderada y suficiente, en la medida que esta es la primera vez que el Sindicato asume este tipo de actividades y que se ha valido de sus propios técnicos y dirigentes, en una lógica de acumulación, que le será muy valiosa para próximos retos y oportunidades.

²⁰ Testimonio del Secretario General del SUT ILO Julio César Díaz Aréstegui

6.2. Componente 2: Desarrollo de Habilidades complementarias de los trabajadores agremiados y no agremiados del Sindicato Unificado de los Trabajadores del SPCC ILO.

Resultado

60 trabajadores agremiados y no agremiados del SUT de la SPCC ILO, fortalecidos en sus capacidades en: ergonomía aplicada y biomecánica, seguridad, MS Office AUTOCAD.

Este componente se propuso:

- Capacitación de 20 trabajadores agremiados y no agremiados en ergonomía aplicada y biomecánica.
- Capacitación de 20 trabajadores agremiados y no agremiados en seguridad
- Capacitación de 20 trabajadores agremiados y no agremiados en MS Office y AUTOCAD²¹
- 1 Sindicato cuenta con información actualizada de las capacidades técnico laborales de sus agremiados al finalizar el proyecto

En relación a la **Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en Ergonomía Aplicada y Biomecánica**, fue desarrollado por la entidad capacitadora Instituto Técnico Profesional "ITEP" y tuvo una duración de 40 horas las mismas que se dictaron del 24 de setiembre al 30 del mismo mes. En esta capacitación se desarrollaron los siguientes temas:

- Introducción a la ergonomía
- Antropometría y Biomecánica
- La concepción del lugar de trabajo
- Mobiliario de oficina
- Trabajadores minusválidos
- Anatomía y fisiología
- Error humano y su desarrollo con el diseño ergonómico
- Diseño de herramientas manuales
- Mandos y dispositivos de control
- Biomecánica, cálculo de esfuerzos
- Manipulación manual de cargas
- Carga física de trabajo.

²¹ Op. Cit 10. Pag. 13

Hubieron algunos factores que limitaron el desarrollo de la actividad, entre ellos: poco conocimiento del tema por parte de los participantes, pues al momento de las inscripciones, de los interesados, estos mostraban limitado conocimiento. Luego de una explicación de los objetivos y la importancia en la aplicación de lo que se aprendería, se denotó más interés.²²

De otra parte, sobre esta temática, se constató que no existen especialistas o ingenieros ergonómicos en la región, por lo que las instituciones capacitadoras tuvieron una serie de limitaciones que para poder superar, tuvieron que buscar a profesionales de Lima.

En cuanto a la **Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en Seguridad**, fue ejecutado por la entidad capacitadora UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ, dictado en las instalaciones del laboratorio de cómputo del SUT de la SPCC – ILO, y tuvo el siguiente temario:

- D.S. N° 005-2012-TR – Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Trabajos en Altura D.S. N° 055-2010-EM
- Sistema de las Tres Matrices y Sistema de Seguridad Industrial Minera Práctica y Operativa (SSIMPO)
- Manejo Defensivo D.S. N° 055-2010-EM
- Salud Ocupacional y Primeros Auxilios D.S. N° 055-2010-EM

El periodo de la acción educativa, fue desde el 09 al 23 de junio, en dos turnos (mañana y tarde), para dar la posibilidad de participación de los trabajadores que cuentan con horarios diferenciados, con una duración de 40 horas.

Hubieron algunas limitaciones que limitaron el desarrollo adecuado de esta actividad, repitiéndose la constante de las anteriormente mencionadas, esto es: falta de apoyo por parte de la empresa SPCC, horarios diferenciados, que llevó al dictado del curso en dos turnos con la misma cantidad de horas, que fue aceptado por la Universidad tecnológica del Perú, luego de un arduo proceso de convencimiento institucional.

Con relación a la **Capacitación de los trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato de la PCC-ILO en MS OFFICE y AUTOCAD**, el curso fue dictado por la institución educativa INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO UNITEK, en sus instalaciones ubicadas en ILO, durante el periodo 02 de Junio al 02 de julio, con una duración de 100 horas, las que se distribuyeron de la siguiente forma: Microsoft Word 2013, Microsoft Power Point 2013, Microsoft Excel 2013, Autocad.

²² Opiniones vertidas en el Taller Participativo realizado en ILO el 09 de Diciembre del 2014

Debido a que el curso fue de orden general y de conocimiento de todos los trabajadores, no se tuvo la limitación de los anteriores cursos, pues existió un marcado interés en capacitarse en los temas relacionados con la actividad de cómputo.²³

Finalmente, tal como se ha indicado en líneas anteriores, la Asesoría al sindicato en la actualización de datos de trabajadores y actualización del análisis de las capacidades y necesidades de capacitación de los trabajadores, no se desarrolló debido a que: **“En su formulación existieron inconsistencias, adicionalmente , en la localidad y la región no existían consultores o entidades que pudieran desarrollar esta actividad, asimismo la información a procesar resultaba extremadamente difícil de lograr debido a que la empresa SPCC no brindaba las facilidades para ceder espacios que permitiera la obtención de dicha información y porque el periodo de tiempo de duración del proyecto era limitado”.**²⁴

Como producto de las diferentes entrevistas y consultas realizadas con trabajadores y dirigentes se consignó sugerencias para nuevos temas en futuros proyectos, como:

- Desarrollo Personal y Habilidades Sociales
- Derechos laborales y socioeconómicos
- Formación Técnico Profesional Avanzada en especial en soldadura, comunicaciones, tendido de líneas
- Institucionalización de la Capacitación Técnico laboral para los hijos de los trabajadores
- Formación en proyectos socio económicos
- Profesionalización en Universidades de los trabajadores
- Continuación de la capacitación en Ergonomía y Salud en el Trabajo

De otra parte, bajo la misma orientación, se recogió algunas recomendaciones para mejorar futuros proyectos:

- Facilidades a los trabajadores y dirigentes por parte de la empresa para una debida aplicación de los proyectos.
- Capacitación debe ser continua
- Ampliación de presupuestos en Proyectos de FONDOEMPLEO
- Coordinación de FE con programas del Ministerio de Trabajo, como por ejemplo, Vamos Perú y Jóvenes a la Obra, para que también puedan aportar a la capacitación de los trabajadores.
- Inclusión de mayor número de trabajadores en la capacitación
- Mayor tiempo para diseñar y ejecutar los proyectos de manera concertada

²³ Información brindada por el Coordinador del proyecto Germán Butrón Mamani

²⁴ Informes del Proyecto

- Lo asignado en personal a los proyectos por FE en este caso, asistentes administrativos, deben laborar en la sede del mismo para apoyar la acción de la coordinación, que es bastante amplia y compleja.
- Un nuevo proyecto, debería tener un mínimo de duración de 2 años, para poder medir mejor los resultados y la inserción de los trabajadores en el quehacer técnico productivo de la empresa.
- Mayor asistencia técnica y más cercanía de la entidad asignada por FE para el acompañamiento técnico de un proyecto.

6.3. Efectos

El Sindicato, como en otros casos, presentó el proyecto con poco tiempo para su estructuración, con la orientación de fortalecer en sus aspectos netamente institucionales y organizativos, lo cual le viene dando óptimos resultados y traza una direccionalidad futura muy coherente con los objetivos de fortalecimiento de la organización gremial.

Estas consideraciones se han hecho efectivas, en la ejecución de los diferentes componentes, tanto en los aspectos cuantitativo, como cualitativo, precisando que un sindicato de la importancia e influencia, como lo es el SUT ILO, conlleva a una adecuada continuidad y mejoramiento de las calidades de los servicios que brinda a los afiliados, de tal forma que se puedan consolidar, en los próximos años, hacia el 2018, que es el norte temporal, esbozado en su Plan Estratégico.

La organización gremial, ha avanzado sustancialmente en brindarle procesos de formación técnica a sus asociados, que junto a la acción que viene realizando de fortalecer sus estructuras y componentes de gestión, proyecta una importante capacidad institucional, que se reflejará en un mayor posicionamiento en el ámbito sindical y social, contribuyendo con su aporte, no sólo al bienestar de sus asociados y sus familias, sino además, se insertará progresivamente, como actor influyente en el desarrollo social y económico de la región, en consecuencia, contribuyendo al progreso de la población inmersa en su ámbito de actuación.

A ello, agreguemos, una mayor interacción con las diferentes posibilidades de generar alianzas de naturaleza educativa, implementación de servicios específicos formativos, acumulación de un "Expertise" en la formulación y conducción de proyectos, siendo cada vez más eficientes y la consecución de una sostenibilidad y autonomía administrativa y financiera, para generar nuevas posibilidades de inversión, apelando a sus ingresos institucionales, pero además, a los que pueda gestionar en sociedad con instituciones, públicas y privadas, para sus agremiados y abordar nuevos compromisos financieros, en bien de la estabilidad y consolidación institucional.

Observamos que no se ha dado, en la concepción del proyecto y en la metodología de desarrollo de este proyecto, un mínimo periodo de seguimiento y verificación, de las aplicaciones concretas y reales, de lo ejecutado en los diferentes componentes.

Al margen de esta constatación, afirmamos que la política sindical del SUT ILO apunta a sostener lo logrado, a mantener un acuerdo tácito de continuidad de lo acumulado, salvando los lógicos estilos de las dirigencias, que les toque conducir, en diferentes tramos, al gremio. En esta óptica es interesante transcribir la opinión del secretario de organización del sindicato, Lord Rodilardo Cuéllar ***“Queremos llegar a los nuestros, pero también a toda la población, participar más activamente en las decisiones del Consejo del Trabajo, los estamentos participativos regionales y municipales y la vinculación, más activa y “modernizada” con actores nacionales e internacionales, en bien de su crecimiento y desarrollo institucional, haciendo de la educación técnico profesional, un baluarte central”***.

Es más, tal cual coinciden sus principales líderes, se considera que en la medida que el SUT ILO avance y se renueve, también se avanzará en la FNTMMSP y se aportará con singular impacto en el fortalecimiento del movimiento sindical y la sociedad organizada en su conjunto.

Los trabajadores entrevistados, a nuestro entender también apuntalan la perspectiva de futuro y la construcción de una organización gremial que capacite a sus asociados, que sea propositiva, eficaz en sus resultados, con capacidad de negociación en función a la cambiante realidad empresarial y social, y el compromiso de hacer más visible y efectiva a la institución, en el contexto local, regional y nacional.

7. Conclusiones

- 7.1. La propuesta técnica esbozada en el proyecto, ha seguido los lineamientos propios de la metodología del marco lógico, lo cual le adjudica el estándar que generó su aprobación, contando con el apoyo de un gestor especializado asignado por FONDOEMPLEO, y desarrollándose básicamente en consulta con dirigentes, no habiéndose podido hacer este ejercicio con los trabajadores de base.
- 7.2. La institución ejecutora, el SUT ILO, al no contar en la fecha de diseño y aprobación del proyecto, con registro jurídico en SUNARP, no administró los fondos, labor que fue asignada a CAPLAB institución especializada en este rubro con diferentes organizaciones sociales, reconociéndose que fue una nueva experiencia en materia sindical.
- 7.3. El proyecto, desde su concepción, tomó en cuenta los indicadores de desarrollo regional, la realidad sindical y social imperante, las necesidades de fortalecimiento institucional de la organización y el salto imprescindible a la modernización de los métodos de gestión. En este esfuerzo sindical, sin embargo, la empresa no participó en la dinámica del proyecto, estando bastante alejada, e incluso interfiriendo indirectamente en la ejecución del mismo, expresándose, entre otros aspectos, en la no facilitación de permisos, incluyendo, aquellos sin goce de haberes, y adecuadas condiciones, para que los participantes y dirigentes, especialmente, pudieran desempeñar con mayor eficacia y efectividad, sus diferentes roles, dentro del proyecto.
- 7.4. El proyecto, no consideró en su diseño y en la práctica, tampoco ejecutó, algún tipo de articulación con las políticas del Estado respecto a empleo, empleabilidad y formación técnico profesional, en el ámbito regional, especialmente con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano al cual, está directamente vinculado FONDOEMPLEO, como financiador de proyectos, capacitaciones y emprendimientos, en el marco de las políticas de dicho Ministerio. Sin embargo, se anota, que este aspecto se ha establecido como uno de los objetivos principales del gremio en el futuro inmediato.
- 7.5. Los componentes desarrollados orientados a la formación técnico profesional, han sido acertados, en su definición y perspectiva, en especial, para alentar la participación de los afiliados.

- 7.6. El sindicato, de singular importancia en el ámbito sindical peruano, y con un mayoritario contingente de trabajadores experimentados en el quehacer gremial, demostró su accionar y solución a los problemas presentados, en la gestión, de este tipo proyectos, lo cual, le brinda un vital expertise para labores futuras, orientadas al diseño y conducción de proyectos.
- 7.7. Los indicadores centrales, plasmados en el propósito, referidos, a participantes beneficiarios, y en igual forma, los resultados, de los componentes, fueron cumplidos al 100% de lo comprometido, anotándose que el margen de doble participación, por parte de algunos beneficiarios, sobre todo dirigentes en las acciones relacionadas con la capacitación, fue muy pequeño y manejable, en función a las necesidades existentes.
- Sin embargo, la actividad de entrevistar a la empresa para contar con información actualizada sobre capacidades técnico laborales de los agremiados, no se pudo realizar, entre otros aspectos, por la poca colaboración de la empresa y la escasez de tiempo para la dedicación a la mencionada actuación.²⁵
- 7.8. El Proyecto ha contado con un Coordinador de Proyecto, profesional de las Ciencias Contables, no habiendo contado con asistente en campo, a pesar de haber estado contemplado en la estructura del proyecto.
- 7.9. FONDOEMPLEO y CAPLAB: Con más regularidad, FONDOEMPLEO apoyaron en la asistencia técnica y monitoreo la labor del coordinador, cuyo aporte central ha sido por su especialidad, procesar todos los aspectos técnicos referentes a la gestión financiera y administrativa en el transcurso del proyecto.
- 7.10. A pesar que en los inicios, hubo cierta indiferencia por las actividades del proyecto, el grado de satisfacción de los participantes ha sido muy relevante, habiendo concluido que estas actividades, no sólo han incidido, en la realización personal, mejora de sus competencias laborales y grado de empleabilidad, sino que fundamentalmente, ha permitido un adecuado fortalecimiento y posicionamiento de la organización sindical, que ahora podrá desempeñarse mejor, crecer en afiliación y proyectarse con orden y disciplina estratégica.
- 8.11. Los componentes del proyecto contaron con especialistas de calidad, expositores y consultores, así como profesores del ITEP, TECSUP, CETEMIN, Universidad Tecnológica del Perú, UNITEK, demostrándose la preocupación y dedicación de

²⁵ Información sustentada a FE por los responsables del proyecto del SUT SPCC ILO

los responsables del proyecto para lograr la concurrencia de instituciones que cumplieran con los requisitos educativos del proyecto.

- 8.12. La sostenibilidad y fortalecimiento sindical, con la aplicación de este tipo de proyectos, se presenta como un reto para el sindicato y tiene el aval de una decisión política institucional, que se ha propuesto llevar adelante todas las propuestas educativas, de gestión y de desarrollo de capacidades en los próximos años, y que haya una adecuada continuidad, por encima, de las dirigencias que les toque conducir la organización.
- 8.13. Los trabajadores y sus dirigentes, han planteado, aparte de los componentes desplegados, la adición de otros paquetes temáticos, para el futuro inmediato asociados, entre los más destacados a la formación profesional universitaria, formación técnico laboral de los hijos de los trabajadores, formación en el diseño y formulación de proyectos y dar apertura a una real actuación e incidencia del CETPRO del SUT ILO, no sólo a sus agremiados y familiares, sino a la comunidad de ILO, en su conjunto.
- 8.14. Se buscó acercamiento a los niveles de dirección empresarial de la SPCC ILO, por parte de los dirigentes del Sindicatos, para favorecer una adecuada y concertada implementación del proyecto, lo cual, no fue recepcionado por estas instancias, que se mantuvieron muy alejadas e indiferentes a la plasmación de los objetivos formulados por el proyecto auspiciado por FONDOEMPLEO.

9. Recomendaciones

1. Consideramos que los proyectos, antes de su presentación a FONDOEMPLEO, deben ser diseñados y concertados con la suficiente anticipación, con la organización sindical, con el tiempo suficiente para su adecuada preparación y en especial, apropiación de la mayor cantidad de actores participantes, tanto en el desarrollo del mismo, como en su proyección futura. Es una buena práctica levantar la información básica y explorar las expectativas de los trabajadores en talleres participativos, donde intervengan los principales líderes de la junta directiva, delegados seccionales y miembros de base con influencia de opinión. Con ello se aseguraría un mayor acercamiento al propósito y objetivos a alcanzar a la culminación de un proyecto y se daría fortaleza a la “apropiación” del mismo

por parte del total de los actores del gremio, contribuyendo decisivamente a su real y sostenible fortalecimiento institucional. .

2. Los Perfiles de Proyectos, deben ahondar en el análisis de la situación del sindicato en sus diferentes dimensiones y escenarios de desenvolvimiento interno y externo, para que se reduzcan al máximo, las posibilidades de imprevistos y tensiones, que pudieran distraer la lógica de funcionamiento del proyecto.
3. Si bien es cierto los coordinadores, son mayormente seleccionados por los sindicatos, FONDOEMPLEO y la entidad intermediaria, en caso que la hubiera debe ser más estricta en los requisitos para la inserción de los responsables de los proyectos. De no ser posible, desplegar un plan de asistencia técnica, presencial e incluso a nivel virtual, usando, en los casos que sea posible, las herramientas disponibles en la actualidad, como el Skype, plataforma educativa virtual u otros
4. Es necesario, para incorporar con singular compromiso, capacidad de coordinación en función a sus necesidades y políticas laborales, a las empresas, y sus dependencias especializadas, vinculadas a las relaciones con los trabajadores y el sindicato, en la facilitación de las condiciones de desenvolvimiento a los proyectos, FONDOEMPLEO, podría implementar jornadas de información y sensibilización, a funcionarios ligados a las relaciones laborales, recursos humanos o similares, de las mismas, que están consideradas en el programa anual aprobado o que son o pueden ser potencialmente favorecidas, con las actividades de los sindicatos inmersos en su ámbito de acción.
5. FONDOEMPLEO, debe establecer, en principio, un ciclo de entrenamiento básico en diseño, formulación y ejecución de proyectos bajo la línea del marco lógico, dirigido a líderes sindicales, bajo parámetros y/o requisitos de acceso, previamente establecidos, para facilitar el potencial técnico en este rubro, de las organizaciones gremiales, involucradas en el ámbito de los beneficiarios del Fondo. Asimismo, en base a las amplias experiencias desplegadas, contar con una base de datos, de todos aquellos profesionales, que se han desempeñado con eficacia, en el manejo de estos proyectos LAT, para poder establecer mecanismos de contacto y generación de nuevas posibilidades de servicios técnicos, en la línea sindical
6. Debemos tener en cuenta, que los Indicadores a ser esbozados en los proyectos, tanto en el propósito como en los resultados esperados, deben mostrar con mayor claridad y calidad las dimensiones de pertinencia, eficacia, efectividad y sostenibilidad, de tal forma, que permitan una mayor consistencia en la ejecución e

incidan con precisión en los impactos, que finalmente, le dan vigencia y sentido de acumulación a los esfuerzos realizados y al fortalecimiento de la institución sindical beneficiaria.

7. Es necesario, desde la normatividad construida en las bases del concurso de proyectos, de FONDOEMPLEO, a manera de módulos presupuestales, “los mínimos” y “máximos” de costos, tanto en los servicios educativos como en otros ítems operativos y /o complementarios, en función a la demanda atendible de los beneficiarios, oferta existente en el mercado y relación de costo-beneficio, respecto a los logros a obtener, de tal forma, que los recursos se apliquen con racionalidad, eficiencia y procurando el máximo grado de inclusión y posibilidades de acceso a potenciales beneficiarios .
8. Observamos que existe entre agremiados y líderes sindicales, una información errónea de los fondos que provienen de FE, al considerarlos “suyos”, lo cual lleva la idea de usarlos según sea conveniente y en las cantidades y obligaciones presupuestales que les son necesarias. Por ello sugerimos que FE, realice una campaña de sensibilización e información sobre las características, orientaciones, propósitos y condiciones del Fondo, a dirigentes tanto a nivel del Consejo Directivo de la institución, como a los dirigentes de las organizaciones sindicales de base.
9. Los planes de monitoreo deben diseñarse y concretar su utilización efectiva, de acuerdo a los criterios del cómo se examinará y evaluará el proyecto, teniendo en cuenta, los supuestos de los cuales depende el logro de las metas programadas, las relaciones que se esperan entre las actividades, productos y resultados, medidas conceptuales bien definidas, así como definiciones junto a datos de base, la agenda, lista verificable de fuentes de datos a usarse, lista de asociaciones y colaboraciones que contribuirán a alcanzar los resultados deseados y un plan para difundir y/o utilizar la información obtenida. Este aspecto es clave, cuando los ejecutores son directamente los sindicatos, que requieren de este procedimiento de asistencia técnica
10. A partir de la experiencia adquirida y en función a las capacidades en informática e internet de los trabajadores de las empresas mineras, que es en principio, bastante generalizado, y las dificultades en los tiempos laborales de los trabajadores, que se desempeñan bajo la modalidad de turnos fijos o rotativos, implementar una fase virtual de complementación educativa de los eventos de capacitación , que en principio puede ser corta y en función a su evaluación post,

pueda extenderse y generalizarse. El proyecto del SUT ILO, ha demostrado las ventajas de utilizar, para este fin, por ejemplo el Aula Virtual como sistema de inter aprendizaje bastante útil, dinámico y que se adecua a los tiempos de los trabajadores mineros, que suelen ser muy complicados, por el tema de la diversidad de turnos y/o “guardias” laborales.

11. Los Informes de gestión del proyecto, deben tener una adecuada regularidad y continuidad, cumpliendo con su misión de retroalimentación, para la buena marcha del mismo. A ello sumemos, que las evaluaciones externas, deben ser, tanto a medio término, como final.
12. Por lo evaluado en este tipo de proyectos, con la finalidad de trazar líneas básicas de sostenibilidad, debieran tener, como duración mínima deseable 12 meses y como óptima 24 meses.
13. El nivel de comunicación y difusión de la estrategia, estructura y perspectiva del proyecto sindical, no se posiciona, sólo con medios de propaganda, dirigidos a los beneficiarios, para hacerles conocer, eventualmente, estas características, sino además, debe darse, con un vital conocimiento, antes y durante su ejecución, a través de la información oportuna, el intercambio de opiniones, el acercamiento directo a través de sus mecanismos naturales de participación y con un pleno grado de apropiación de sus componentes, del “Todo”, de la organización. En esta nomenclatura una fase previa de sensibilización es sustancial, para los resultados del proyecto.

10. Bibliografía

1. Análisis y Desarrollo Social Consultores, Guía de Evaluación de Programas y Proyectos Sociales. 2004. Madrid-España
2. Consorcio Sindical FNV Holanda, SASK Finlandia, LO Noruega, Manual para la Planificación Participativa de Proyectos. 2003. Amsterdam-Holanda
3. FONDOEMPLEO, Manual de Elaboración de proyectos. Mayo 2013, Lima-Perú
4. Gobierno Regional de Moquegua, Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021 – Moquegua-Perú
5. Ministerio de Energía y Minas, Lineamientos del programa minero de solidaridad con el pueblo, 2011, Lima-Perú
6. OIT : Manual de Elaboración de Proyectos.2012.Ginebra-Suiza

11. Anexos

1. Lista de actores sociales entrevistados

Anexo 1. Lista de actores sociales entrevistados

Sindicato Único de Trabajadores de SPCC - ILO

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

- 1 JUAN CARLOS CARBAJAL GUZMAN
- 2 SERGIO ALEJANDRO CUELLAR ZEBALLOS
- 3 EDILBERTO RICARDO JUAREZ GONZA
- 4 JEFFER CRUZ ARCE
- 5 ROBERTO CRUZ ALMENDRE
- 6 PAULO CESAR GIL TICONA
- 7 HERNAN MAMANI CAÑI
- 8 VICTOR FERNANDO CAHUAPAZA OLIVERA
- 9 OSCAR JOSUE ADRIAZOLA GALLEGOS
- 10 HARRY EDWIN MAQUE FIGUEROA
- 11 MARCO ANTONIO HANCCO CHURA
- 12 JULIO C. DIAZ ARESTEGUI
- 13 OSCAR ADRAZOLA CASILLAS
- 14 JORGE WILLIAM BARREDA BARREDA
- 15 CISSA PIERA APAZA HUARHUA
- 16 DERLY WHEX APAZA HUARHUA

2. Lista de participantes encuestados

Anexo 2. Lista de participantes entrevistados

Sindicato Único de Trabajadores de SPCC - ILO

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

- 1 JUAN CARLOS CARBAJAL GUZMAN
- 2 SERGIO ALEJANDRO CUELLAR ZEBALLOS
- 3 EDILBERTO RICARDO JUAREZ GONZA

- 4 JEFFER CRUZ ARCE
- 5 ROBERTO CRUZ ALMENDRE
- 6 PAULO CESAR GIL TICONA
- 7 HERNAN MAMANI CAÑI
- 8 VICTOR FERNANDO CAHUAPAZA OLIVERA
- 9 OSCAR JOSUE ADRIAZOLA GALLEGOS
- 10 HARRY EDWIN MAQUE FIGUEROA
- 11 MARCO ANTONIO HANCCO CHURA
- 12 JULIO C. DIAZ ARESTEGUI
- 13 OSCAR ADRAZOLA CASILLAS
- 14 JORGE WILLIAM BARREDA BARREDA
- 15 CISSA PIERA APAZA HUARHUA
- 16 DERLY WHEX APAZA HUARHUA

3. Resultados de Encuestas (archivo Excel)

4. Formatos de Encuestas

Anexo 4. Ficha Socioeconómica Componente C-1: Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas

Nro. DE ENCUESTA

I. IDENTIFICACIÓN







A. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	B. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO

C. GÉNERO	D. Nro. DNI	E. EDAD	F. FECHA NACIMIENTO	G. Tf. FIJO	H. Tf. CELULAR
Hombre.....1					
Mujer.....2			____ / ____ / ____		

I. CORREO ELECTRONICO	J. DIRECCION DEL DOMICILIO

K. REGIÓN	L. PROVINCIA	M. DISTRITO	N. CCPP/ COMUNIDAD

II. TIPO DE BENEFICIARIO	III. MIGRACIÓN

<p>1. ¿QUÉ TIPO DE RELACION TIENE CON LA EMPRESA?</p> <p>Soy trabajador de la empresa..... 1</p> <p>No soy trabajador de la empresa..... 2  PREGUNTA 4</p>	<p>7. ¿NACÍÓ 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 NACÍÓ USTED?</p> <p>Región: <input type="checkbox"/></p> <p>Provincia: <input type="checkbox"/></p> <p>Distrito: <input type="checkbox"/></p> <p>CC.PP.: <input type="checkbox"/></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>_____ <input type="checkbox"/></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>Aymara2</p> <p>Castellano3</p> <p>Otro (Especifique)4</p>
--	--

IV. EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

18. USTED HA SEGUIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN, DIFERENTE A LOS CURSOS DEL PROYECTO?	19. NOMBRE DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN MAS IMPORTANTES QUE SIGUIÓ:	20. FINANCIAMIENTO DEL CURSO					21. ¿OBTUVO DIPLOMA, CONSTANCIA O CERTIFICADO?		
		Financiado por mi	Financiado por la empresa y por mi	Financiado totalmente por la empresa	Financiado por el sindicato	Financiado por terceros (otros)	Si	No	
Sí.....1 ➡ CONTINUE CON PREGUNTA 19 No2 ➡ PREGUNTA 22	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

V. EMPLEO

<p>EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?</p> <p>Sí..... 1</p> <p>No 2</p> <p style="text-align: right;">☛ PREGUNTA 24</p>	<p>25. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE?</p> <p><i>Si trabajé..... 1</i></p> <p><i>No trabajé, pero tenía trabajo 2</i></p> <p><i>No trabajé, 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>23. ¿CUÁL ES ESE OFICIO?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>24. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</p> <p><i>Muy frecuentemente..... 1</i></p> <p><i>Frecuentemente 2</i></p> <p><i>Más o menos 3</i></p> <p><i>Casi nunca 4</i></p> <p><i>Nunca 5</i></p>	

<p>26. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑO? (Ejemplos: PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, ABOGADO, PEÓN AGRÍCOLA, AGRICULTOR, OPERARIO DE MÁQUINARIA PESADA EN MINERÍA, VENDEDOR AMBULANTE DE COMIDA, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>33. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?</p> <p style="text-align: right;">☐</p> <p><i>Número de negocios que ha creado</i></p>
<p>27. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Ejemplos: CONFECCIÓN DE VESTIDOS, CULTIVO DE ARROZ, CRIANZA DE GANADO VACUNO, VENTA DE ABARROTOS, RESTAURANTE, ETC.)</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>	<p>34. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>
<p>28. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYENDOSE USTED, LABORARON:</p> <p style="text-align: right;">☐</p> <p><i>Número de trabajadores</i></p>	<p>35. ESE NEGOCIO SE CREÓ:</p> <p><i>¿Antes de estar en el PROYECTO?1</i></p> <p><i>¿Cuándo estaba en el PROYECTO?2</i></p> <p>36. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?</p> <p style="text-align: right;">☐</p> <p><i>Número de trabajadores.....</i></p>

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

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

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

Monto S/..

NO SABE/ NO TIENE GANANCIA 1

VI. EMPRESA

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

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

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

VIII. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO

41. ¿USTED CONOCE EL PROYECTO?


Sí..... 1


No..... 2

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

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

(Especifique)

SOLO PARA LOS QUE FUERON CONTACTADOS POR EL SINDICATO O LA EMPRESA ("SI" EN PREGUNTA 42)  CONTINUE CON PREGUNTA 43

CASO CONTRARIO  PGTA. 44

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

	SI	NO
.....		

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

1.	¿Charlas informativas?	1	2
2.	¿Los folletos promocionales?	1	2
3.	¿El contacto telefónico?	1	2
4.	¿Otro?	1	2
(Especifique)			
IX. CAPACITACION DEL PROYECTO			
44. DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO, ¿CUÁL FUE EL MAS IMPORTANTE PARA USTED? _____ <input type="checkbox"/>			

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 INSERCION 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. SITUACIÓN 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 contrato4</i>	<i>Contrato indefinido (permanente) 1</i> <i>Contrato temporal (plazo fijo, periodo de prueba).... 2</i> <i>Otro (Especifique) 3</i> <i>Sin contrato 4</i>

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
6. ¿CUÁL ERA (ES) SU INGRESO TOTAL EN ESA OCUPACIÓN PRINCIPAL?	Diario 1 Semanal 2 Quincenal 3 Mensual 4 S/. <input type="text"/>	Diario 1 Semanal 2 Quincenal 3 Mensual 4 S/. <input type="text"/>

	<i>En una escala del 1 al 5</i>	<i>En una escala del 1 al 5</i>
49. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CUÁL ES SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES EN EL TRABAJO?	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO
1. ¿EL NIVEL DE COMUNICACION Y RELACION CON SU JEFE INMEDIATO ERA / ES ?	<i>Inadecuado</i> <i>Adecuado</i> <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
5. ¿LOS TURNOS DE TRABAJO Y LOS PERMISOS ERAN / SON ...?	<i>Rígidos</i> <i>Flexibles</i> <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 3 <input type="text"/> 4 <input type="text"/> 5	<i>Rígidos</i> <i>Flexibles</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>										
50. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CÓMO CALIFICARÍA SU PERCEPCIÓN SOBRE SUS CAPACIDADES DE TRABAJO?	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
1. SU DESEMPEÑO TÉCNICO LABORAL	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
2. SU CONOCIMIENTO DE LAS TAREAS DE SU PUESTO DE TRABAJO	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
3. SUS HABILIDADES PARA DESARROLLAR CIERTAS ACTIVIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO?	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
4. SUS CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS PARA NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
5. SUS TIEMPOS PARA HACER LAS TAREAS ENCOMENDADAS POR LOS JEFES	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								

FIN DE LA ENCUESTA

Anexo 4. Ficha Socioeconómica 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

II. TIPO DE BENEFICIARIO	III. MIGRACIÓN
<p>1. ¿QUÉ TIPO DE RELACION TIENE CON LA EMPRESA?</p> <p>Soy trabajador de la empresa..... 1</p> <p>No soy trabajador de la empresa..... 2  PREGUNTA 4</p>	<p>7. ¿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: <input type="checkbox"/></p> <p>Provincia: <input type="checkbox"/></p> <p>Distrito: <input type="checkbox"/></p> <p>CC.PP.: <input type="checkbox"/></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>_____ <input type="checkbox"/></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>Aymara2</p> <p>Castellano3</p> <p>Otro (Especifique)4</p>
--	--

IV. EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

18. USTED HA SEGUIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN, DIFERENTE A LOS CURSOS DEL PROYECTO?	19. NOMBRE DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, DIPLOMADO O ESPECIALIZACIÓN MAS IMPORTANTES QUE SIGUIÓ:	20. FINANCIAMIENTO DEL CURSO					21. ¿OBTUVO DIPLOMA, CONSTANCIA O CERTIFICADO?		
		Financiado por mi	Financiado por la empresa y por mi	Financiado totalmente por la empresa	Financiado por el sindicato	Financiado por terceros (otros)	Si	No	
Sí.....1 ➡ CONTINUE CON PREGUNTA 19 No.....2 ➡ PREGUNTA 22	4.		1	2	3	4	5	1	2
	5.		1	2	3	4	5	1	2
	6.		1	2	3	4	5	1	2

<p>22. ¿HA APRENDIDO ALGÚN OFICIO A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA EN ALGUNA EMPRESA O TALLER (CAPACITACIÓN NO FORMAL)?</p> <p>Sí 1</p> <p>No 2</p> <p>☞ PREGUNTA 24</p>	<p>V. EMPLEO</p>
<p>23. ¿CUÁL ES ESE OFICIO?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>25. DURANTE LA SEMANA PASADA, ¿TRABAJÓ AL MENOS UNA HORA POR ALGÚN PAGO EN DINERO O ESPECIE?</p> <p>Si trabajé 1</p> <p>No trabajé, pero tenía trabajo 2</p> <p>No trabajé, pero tenía un negocio propio 3</p> <p>Busqué trabajo, pero había trabajado antes 4</p> <p>Busqué trabajo por primera vez 5</p> <p>Estudio y no trabajo ni busco trabajo 6</p> <p>Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo ... 7</p> <p>Solo vivía de jubilación o renta 8</p> <p>Estuve en otra situación 9</p> <p>☞ PGTA. 32</p>
<p>24. ¿CON QUÉ FRECUENCIA USA EL INTERNET?</p> <p>Muy frecuentemente 1</p> <p>Frecuentemente 2</p> <p>Más o menos 3</p> <p>Casi nunca 4</p> <p>Nunca 5</p>	

<p>26. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑO? (Ejemplos: PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, ABOGADO, PEÓN AGRÍCOLA, AGRICULTOR, OPERARIO DE MÁQUINARIA PESADA EN MINERÍA, VENDEDOR AMBULANTE DE COMIDA, ETC.)</p> <p>_____</p> <p>(Especifique)</p>	<p>41. ¿CUÁNTOS NEGOCIOS HA CREADO?</p> <p>Número de negocios que ha creado <input type="text"/></p>
<p>27. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Ejemplos: CONFECCIÓN DE VESTIDOS, CULTIVO DE ARROZ, CRIANZA DE GANADO VACUNO, VENTA DE ABARROTES, RESTAURANTE, ETC.)</p> <p>_____</p> <p>(Especifique)</p>	<p>42. ¿A QUÉ SE DEDICA SU NEGOCIO (MÁS IMPORTANTE)?</p> <p>_____</p> <p>(Especifique)</p> <p>43. ESE NEGOCIO SE CREÓ:</p> <p>¿Antes de estar en el PROYECTO? 1</p> <p>¿Cuándo estaba en el PROYECTO? 2</p>

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

Número de trabajadores

44. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU NEGOCIO?

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

(Especifique)

CONTINUE CON PREGUNTA 30

PREGUNTA 39

45. 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

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

46. ¿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

VI. PROTECCIÓN SOCIAL

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

47. ¿TIENE SEGURO DE SALUD?

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

Especifique

VII. EMPRESA

48. ¿ESTA AFILIADO AL SISTEMA DE PENSIONES?

32. ¿USTED TIENE CREADO UN NEGOCIO PROPIO?

Sí..... 1

No, pero pienso crearlo en el corto plazo ... 2

No, y no pienso crearlo..... 3

☞ PREGUNTA 39

☞ PREGUNTA 39

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

VIII. CONOCIMIENTO DEL PROYECTO

45. ¿USTED CONOCE EL PROYECTO?

Sí..... 1

No..... 2

46. ¿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

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

SI NO

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

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

52. ¿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

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">1.</td> <td style="width: 85%;">¿Charlas informativas?</td> <td style="width: 5%;">1</td> <td style="width: 5%;">2</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>¿Los folletos promocionales?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>¿El contacto telefónico?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>¿Otro?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">(Especifique)</p>	1.	¿Charlas informativas?	1	2	2.	¿Los folletos promocionales?	1	2	3.	¿El contacto telefónico?	1	2	4.	¿Otro?	1	2	<p>53. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td colspan="5" style="text-align: center;">1, es POCO, 5, es MUCHO</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: center;">(En una escala del 1 al 5)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>La metodología fue adecuada y práctica ...</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>El tiempo de duración del curso fue adecuado</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>El horario fue adecuado</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>El profesor usó ejemplos de la realidad</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Los materiales y separatas eran claros y sencillos</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>		1, es POCO, 5, es MUCHO					(En una escala del 1 al 5)						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
1.	¿Charlas informativas?	1	2																																																																				
2.	¿Los folletos promocionales?	1	2																																																																				
3.	¿El contacto telefónico?	1	2																																																																				
4.	¿Otro?	1	2																																																																				
	1, es POCO, 5, es MUCHO																																																																						
(En una escala del 1 al 5)																																																																							
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 DEL PROYECTO
<p>48. DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO, ¿CUÁL FUE EL MAS IMPORTANTE PARA USTED?.</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>

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

	En una escala del 1 al 5					En una escala del 1 al 5				
	A. SITUACION ANTES DEL PROYECTO					B. SITUACION DESPUES DEL PROYECTO				
50. ¿TIENE /TENIA TU SINDICATO PROPUESTAS SOBRE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA SINDICAL?										
1. CONDICIONES DE TRABAJO	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. CAPACITACIÓN SINDICAL	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. CAPACITACIÓN TÉCNICA	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. SERVICIOS A LOS TRABAJADORES	Poco Mucho					Poco Mucho				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

	<i>En una escala del 1 al 5</i>					<i>En una escala del 1 al 5</i>				
50. ¿TIENE /TENIA TU SINDICATO PROPUESTAS SOBRE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA SINDICAL?	A. SITUACION ANTES DEL PROYECTO					B. SITUACION DESPUES DEL PROYECTO				
7. RECREACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>			<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. GENERACIÓN DE EMPLEO	<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>			<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y PRODUCTIVIDAD	<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>			<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>			<i>Poco</i>		<i>Mucho</i>		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

FIN DE LA ENCUESTA

5. Fotos Trabajo de Campo



