



Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2

Estudio de Evaluación

Proyecto

“Capacitación técnica para el fortalecimiento de capacidades productivas y operativas de los trabajadores agremiados al sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.- Antapite”

L-02-08

Octubre 2014

Contenido

	RESUMEN EJECUTIVO	3
	ABREVIATURAS	5
1	ANTECEDENTES	6
2	DESCRIPCION DEL PROYECTO	6
2.1	Finalidad:	6
2.2	Objetivo General:	6
2.3	Indicadores de Propósito	6
2.4	Componentes	7
2.5	Logros al finalizar el proyecto:	7
3.	OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO	8
3.1	Objetivos	8
3.2	Metodología del estudio.....	8
4.1	Indicadores de propósito.....	9
4.2	Resultados alcanzados al finalizar el proyecto:	9
4.3	Perfil de los Trabajadores Encuestados	9
4.4	Pertinencia	12
4.5	Eficacia	15
4.6	Efectos.....	17
4.7	Sostenibilidad	20
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	21
5.1	Conclusiones.....	21
5.2	Recomendaciones	22

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe se refiere al estudio de evaluación del proyecto “Capacitación técnica para el fortalecimiento de capacidades productivas y operativas de los trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.- Antapite.”, en el departamento de Huancavelica, Provincia de Huaytará, Distrito de Córdova, corresponde a lo ejecutado desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 27 de agosto del 2014.

El proyecto ha desarrollado 3 componentes: 1) Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera. 2) Fortalecimiento de capacidades técnicas con base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad. 3) Manejo del proyecto.

Con el fin de llevar a cabo la evaluación de este proyecto se realizó la revisión de los documentos proporcionados por FONDOEMPLEO (FE) y la Institución Ejecutora (IE) y se han realizado entrevistas a profundidad al Responsable de la ejecución del proyecto, al Secretario General y al Secretario de Organización del Sindicato Unitario De Trabajadores de La Compañía Minera Buenaventura – Unidad Antapite.

La compañía Minera de Buenaventura, tiene la necesidad de contar con personal técnico con conocimiento en las áreas de geología, administración, mantenimiento eléctrico y automotriz, así como en operación de maquinarias pesadas, en la planta de procesamiento de minerales y topografía. Actualmente la empresa cuenta con trabajadores obreros que realizan actividades en diversas áreas con un conocimiento empírico, adquirido a través de la experiencia; pero no tienen una certificación técnica que les posibilite optar el nivel o rango laboral por su tiempo de servicio y calificación técnica.

De acuerdo a los requerimientos de la empresa y los trabajadores, las sesiones de capacitación dictados se ajustan a las actividades que realizan diariamente, así como: operación en maquinarias, explotación de minas, procesamiento de minerales, geología, entre otros. Asimismo los trabajadores han mejorado su perfil laboral, adquiriendo nuevos conocimientos para cumplir mejor sus labores y para tener mejores oportunidades de empleo en su empresa minera o en otra empresa del mismo sector.

La gestión del proyecto ha sido eficiente y se han logrado todos los objetivos en el tiempo programado. Seguidamente se presenta el cuadro de los componentes 1 y 2 con los resultados logrados, según meta física y lo ejecutado

Componentes	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
COMPONENTE 1	Indicador 1.1 Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera	2	1	50%
COMPONENTE 2	Indicador 1.2 Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad	88	99	112.50%

ABREVIATURAS

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

FTP: Formación Técnico Profesional

IE: Institución Ejecutora

LAT: Línea de Apoyo a los Trabajadores

TECSUP: Instituto Tecnológico Superior

CETEMIN: Centro de Formación Técnica Minera

1 ANTECEDENTES

El 16 de octubre del 2013 se suscribió el convenio entre el Sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.- Antapite. y FONDOEMPLEO para la ejecución del proyecto “Capacitación técnica para el fortalecimiento de capacidades productivas y operativas de los trabajadores agremiados al sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.- Antapite”, el cual tuvo como propósito el de otorgar Capacitación técnica adecuada a los agremiados del Sindicato de Trabajadores Mineros, contribuyendo en la mejora de las oportunidades desarrollo económico y social de los trabajadores agremiados.

Dirigido fundamentalmente a la mejora de sus capacidades, facilitando el acceso a mejores oportunidades laborales dentro de la empresa minera, mediante la reubicación en un mejor puesto de trabajo de acuerdo a las competencias logradas mediante la capacitación en cursos y talleres especializados; además de tener oportunidades en otras empresas del sector.

La Institución sindical logró culminar con cada una de las actividades propuestas en el proyecto, el mismo que contó con el apoyo constante de los dirigentes del sindicato logrando un buen nivel de avance referente a las metas planteadas, además de contar con la participación de 99 trabajadores.

El presupuesto programado para el proyecto fue de S/.**498,758.87** nuevos soles, siendo el monto asignado por FONDOEMPLEO de S/. **475,004.37** nuevos soles, mientras que la contrapartida llega a S/. **23,754.50** nuevos soles. El costo efectividad de proyecto asciende a **S/.5,667.71** Nuevos soles por beneficiario.

2 DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 Finalidad:

Contribuir en la mejora de las oportunidades desarrollo económico y social de los trabajadores agremiados.

2.2 Objetivo General:

Capacitación técnica adecuada a los agremiados del Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos

2.3 Indicadores de Propósito

- ✓ 95% de los trabajadores beneficiarios agremiados, fortalecen sus capacidades y 10% de ellos adquieren nuevas habilidades.

- ✓ 95% de trabajadores agremiados emplean las habilidades fortalecidas mediante la capacitación.

2.4 Componentes:

Componente 1: Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad

2.5 Logros al finalizar el proyecto:

- ✓ 02 reuniones con la Empresa Minera.
- ✓ 88 trabajadores agremiados adquieren conocimientos básicos en temas de manejo de estrés, seguridad minera y relaciones humanas al finalizar el proyecto.
- ✓ Más del 46% de los agremiados acceden por lo menos a una sesión de capacitación.
- ✓ 100% de cumplimiento de metas del proyecto.
- ✓ 100% del personal calificado

En el primer componente se desarrolló una actividad donde los aspectos centrales se referían a promover Talleres de sensibilización a empresarios para promover cursos de capacitación.

El segundo componente se ocupó de fortalecer las capacidades técnicas de los trabajadores por medio de la Ratificación de trabajadores beneficiarios al curso, así como Convocatoria y selección de la entidad prestadora del servicio de capacitación, Capacitación a los trabajadores agremiados, asistencia técnica a trabajadores a fin de que puedan valorar la capacitación para la mejora de su productividad.

En el tercer componente se desarrolló tres actividades como es la convocatoria a profesionales para manejo del proyecto, Contratación de profesionales y Adquisición de equipos y materiales.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO

3.1 Objetivos

El estudio de Evaluación del Proyecto “Capacitación técnica para el fortalecimiento de capacidades productivas y operativas de los trabajadores agremiados al sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.- Antapite.” tiene los siguientes objetivos:

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

3.2 Metodología del estudio

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

- 1) Se ha realizado la revisión de los siguientes documentos que proporcionaron FE y la IE, y se pudo comprender la dinámica del proyecto, así como las estrategias y acciones de su implementación:
 - a) Informe final del diseño del proyecto.
 - b) Informes de cierre de FE.
- 2) Se llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto, Sr. Jorge Cuellar de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.
- 3) Se aplicó la Ficha Socioeconómica a 12 participantes de las distintas actividades del proyecto, levantando información común a los componentes de Calificación Técnica Laboral - Programa de Beca y de fortalecimiento institucional de la organización

sindical, siendo que esta muestra no es de carácter probabilístico, pero nos ha permitido tener una descripción aproximada del perfil de los beneficiarios.

- 4) Se realizaron las siguientes entrevistas en profundidad:
 - Sr. Sergio Cruz Hilacondo Responsable de la ejecución del proyecto
 - Sr. Carlos Guzmán Aguilar Secretario General del Sindicato
- 5) Luego del levantamiento de información se procedió a la sistematización de la información cualitativa y cuantitativa, así como a la elaboración del informe final de evaluación.

3.3 Indicadores de propósito

- ✓ Al término del proyecto se logró promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera.
- ✓ Al finalizar el proyecto se han fortalecido las capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad.

3.4 Resultados alcanzados al finalizar el proyecto:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecutado	% de ejecución
COMPONENTE 1	Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera	2	1	50%
	1.1. Talleres de sensibilización a empresario para promover cursos de capacitación.	2	1	50%
COMPONENTE 2	Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad	88	99	112.50%
	2.1 Ratificación de trabajadores beneficiarios al curso.	1	1	100%
	2.2. Convocatoria y selección de la entidad prestadora del servicio de capacitación	3	3	100%
	2.3. Capacitación a los trabajadores agremiados	88	99	112.50%
	2.4 Asistencia técnica a trabajadores a fin de que puedan valorar la capacitación para la mejora de su productividad.	88	99	112.50%

3.5 Perfil de los Trabajadores Encuestados

Según podemos apreciar en el gráfico 1, las ciudades de nacimiento de los trabajadores encuestados, beneficiarios de los cursos de capacitación, son Lima y Huancavelica en

primer lugar con el 33% del total cada ciudad y también se nota una presencia, aunque en menor escala 17% de trabajadores nacidos tanto en Arequipa como en Apurímac,

GRÁFICO 1: LUGAR DE NACIMIENTO DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS



Fuente: Ficha Socio Económica
Elaboración: Swisscontact

Actualmente, la mayoría de los trabajadores de la compañía residen en las ciudades de Arequipa, Ica, Puno, Moquegua, Junín, etc., principalmente en las provincias de Angaraes, Churcampa, Tayacaja, Castrovirreyna, Huaytará y Huancavelica; en cuyos lugares se encuentran los familiares de los trabajadores. Los trabajadores encuestados indicaron que por motivos de trabajo cambiaron sus lugares de residencia.

En cuanto a la posesión de las viviendas según manifiestan los trabajadores entrevistados es como sigue el 66% cuenta con la propiedad del inmueble de sus viviendas pues viven en casa propia, un 17% dice vivir en vivienda alquilada, un 7% refiere que la vivienda que habitan es de un pariente y les son prestadas o en calidad de cuidador.

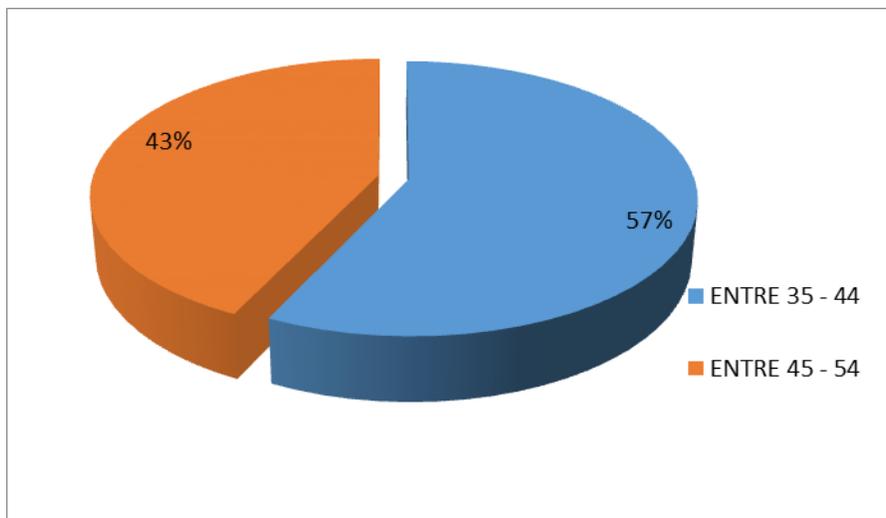
El nivel educativo de los trabajadores, en un 61% de los trabajadores solo cuenta con estudios secundarios entre concluidos e inconclusos, existiendo inclusive un 10% con una educación primaria, también existen un 15% con estudios superiores a nivel técnico tanto concluidos e inconclusos, así como un 5% también tuvieron una educación superior inconclusa y solamente un 9% del total de trabajadores concluyeron una educación a nivel universitario.

En cuanto a la edad de los trabajadores en la Compañía minera Buenaventura de Antapite, según el padrón de personal oscila entre 25 y 63 años de edad; es así que un 22% están entre 25 y 34 años de edad, un 51% tienen entre 35 y 44 años de edad, un 19% están en el rango de 45 a 54 años y un 8% tienen más de 55 años de edad.

En el grupo de trabajadores encuestados y que participaron en el proyecto, las edades fluctúan entre 35 y 54 años, como se muestra en el gráfico 2; teniendo en cuenta que la

mayor concentración de trabajadores está en el intervalo comprendido entre las edades de 35 a 44 años con 57% y un grupo menor de trabajadores, con 43%, en el intervalo comprendido entre los 45 a 54 años de edad.

GRÁFICO 2: TRABAJADORES ENCUESTADOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD



Fuente: Ficha Socio Económica
Elaboración: Swisscontact

Esto se puede explicar, debido a que uno de los requisitos para acceder a los cursos es tener como mínimo una antigüedad de siete años en la empresa, y el 22% que corresponde al grupo de trabajadores entre 22 y 34 años de edad, no pudieron acceder por ser relativamente nuevos en la empresa.

Inicialmente del total de trabajadores (190 personas) que representa el 100% de la relación remitida por el Sindicato, solo el 46% (88 personas), de los agremiados, manifestaron su interés de participar en el proyecto. Analizando el proceso de selección de beneficiarios, se pudo observar de las respuestas de los encuestados en relación con el contacto que inicialmente tuvieron con el proyecto, dan las siguientes respuestas, como lo mostramos en el gráfico, se aprecian estas estadísticas de acuerdo a los resultados de la información procesada al preguntarles a los participantes, Quien los contactó para los cursos? Respondieron el 70% de los participantes tomaron contacto con el proyecto gracias a la información proporcionada al Sindicato, el cual fue una poderosa herramienta de comunicación de las actividades del proyecto.

GRAFICO 3: TRABAJADORES ENCUESTADOS SEGÚN CONTACTO PARA LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN



Fuente: Ficha Socio Económica
Elaboración: Swisscontact

Otra forma por la cual se enteraron por los compañeros (10%), la misma empresa (10%) y algún familiar (10%), hay que tener en cuenta que son herramientas de información que han funcionado de manera complementaria. Además, los dirigentes y delegados reforzaron en las reuniones diarias sobre la importancia de estar capacitados y como esta acción redundaría en beneficio personal.

3.6 Pertinencia

Tanto el componente 1: Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera, como el componente 2: Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad; ambos pertenecen a la línea de Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas, por lo tanto se va medir en un solo análisis.

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

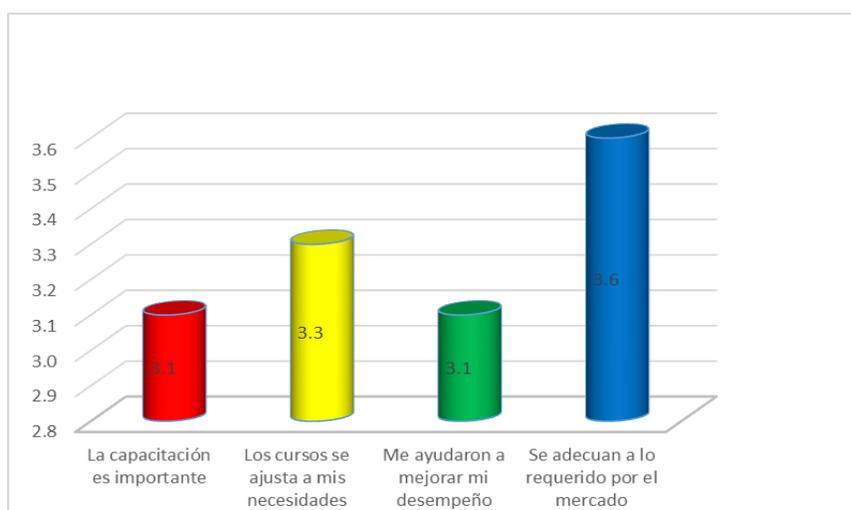
Así mismo, el proceso de selección de los trabajadores agremiados, para asistir a los cursos de capacitación, se realizó a través del sindicato de trabajadores Antapite,

quienes conocen la realidad social y educativa de cada uno de sus agremiados, así como el grado de compromiso de los mismos.

Los cursos de capacitación propuestos han sido pertinentes; ya que se tomaron en cuenta las actividades que realizan diariamente los trabajadores e identificando la necesidad de la empresa, de contar con personal técnico altamente capacitado, y que estos estén especializados en los rubros como: operación en maquinarias, explotación de minas, procesamiento de minerales, geología, entre otros. El mercado laboral hoy en día así lo exige, personal capacitado y competitivo, si bien el dominio de los temas técnicos es una condición básica para que los trabajadores aporten a la Empresa, es también para los trabajadores un aliciente para su desarrollo personal, por ser una herramienta que les da nuevas oportunidades dentro y fuera de la empresa.

Identificada la necesidad de la empresa y los trabajadores se desarrollaron los cursos de: Explotación de Minas, Titulación Minera en Geología, Automatización Industrial con PLC, Operador de Maquinaria Pesada, Gestión Planta de Procesamiento de Minerales, Seguridad y Salud Ocupacional, Topografía y Monitoreo Ambiental, los cuales tuvieron una participación del 100% de los alumnos que ratificaron su participación en los mismos.

GRAFICO 4: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION



Fuente: Ficha Socio Económica
Elaboración: Swisscontact

Los trabajadores encuestados consideran que la importancia de la capacitación que tiene mayor puntuación (3.00 sobre 5) en la escala, por lo que se considera que uno de los factores motivadores para la participación de los dirigentes sindicales y trabajadores agremiados, es porque los cursos se adecuan a los requerimientos del mercado con una puntuación de (3.6). Así como es la referida a que los cursos se ajustan a mis necesidades (3.3), Esto concuerda con las ganas de ascender en la empresa y buscar otras oportunidades. (Ver Gráfico 4)

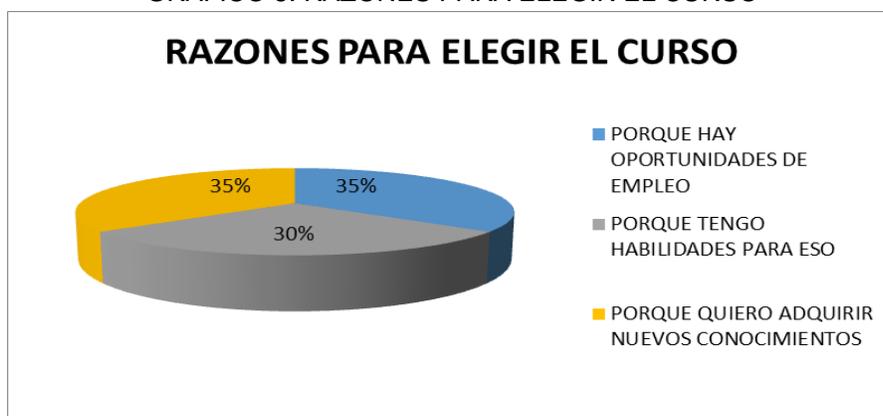
De otro lado, las otras dos variables de pertinencia de las capacitaciones, obtuvieron 3.1 de puntuación sobre 5 en la escala, la capacitación es importante, así como me ayudaron a mejorar mi desempeño, esto es coherente con lo considerado en las encuestas, los trabajadores manifiestan tener un buen desempeño laboral y que si bien esto es importante, lo consideran en menor importancia, sobre los requerimientos en el mercado y las oportunidades laborales en el sector.

Los cursos dictados han sido de mucha ayuda para los trabajadores, porque se ha adecuado los horarios según los días libres de cada trabajador minero, sin afectar sus horas de trabajo; también se puede destacar el apoyo económico brindado por los trabajadores, a pesar de no contar con los medios económicos; han apostado por su capacitación siendo sus aporte en tiempo y monetario.

Una de las principales características encontradas es que los participantes a los talleres están entre 39 y 51 años de edad; Es decir que la diferencia de edades no es un factor que determine los deseos de seguir aprendiendo y especializándose, cuyas motivaciones entre edades pueden ser diferentes. Se podría decir entre los 39 y 46 años sus motivaciones son de aprender nuevas técnicas y fortalecer sus capacidades con la finalidad de buscar nuevas oportunidades, los que se encuentra entre los 47 y 51 años buscan aprender para mejorar sus capacidades dentro de la empresa.

En el gráfico de pertinencia del curso se observa que las motivaciones para asistir a los cursos de capacitación con más altos porcentajes fueron, porque el capacitarse les da nuevas oportunidades de empleo en su empresa y el sector que se desarrollan con un 35% del total de encuestados, y una segunda motivación y no menos importante con un porcentaje del 35% es la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, que también va de la mano con encontrar nuevas oportunidades de empleo. La motivación de fortalecer sus capacidades en los temas que ellos dominan de manera empírica y por la experiencia (29%). Así mismo se observa que la motivación de poner un negocio es nula, así como el de apoyar a los sindicatos.

GRAFICO 5: RAZONES PARA ELEGIR EL CURSO



Fuente: Ficha Socio Económica

Elaboración: Swisscontact

3.7 Eficacia

El conjunto de actividades, del componente 1, como Talleres de sensibilización a empresarios, para promover cursos de capacitación y las reuniones con los actores principales como los directivos y los dirigentes del sindicato de trabajadores de la minera; las actividades del componente 2, como es el fortalecimiento de capacidades, mediante cursos y talleres especializados, se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado, esto gracias al interés que mostraron los dirigentes del sindicato, como los participantes ratificados para los cursos, razones principales por la que se llevaron a cabo las actividades programadas con satisfacción y se cumplieron las metas según lo planificado:

Componente	Objetivo/Actividad	Meta	Ejecutado	% de ejecución
COMPONENTE 1	Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera	2	1	50%
	1.1. Talleres de sensibilización a empresario para promover cursos de capacitación.	2	1	50%
COMPONENTE 2	Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad	88	99	112.50%
	2.1 Ratificación de trabajadores beneficiarios al curso.	1	1	100%
	2.2. Convocatoria y selección de la entidad prestadora del servicio de capacitación	3	3	100%
	2.3. Capacitación a los trabajadores agremiados	88	99	112.50%
	2.3.1.- Explotación de Minas	6	7	116%
	2.3.2.- Titulación Minera en Geología.	10	13	130%
	2.3.3.- Automatización Industrial con PLC	8	13	163%
	2.3.4.- Operador de Maquinaria Pesada.	30	30	100%
	2.3.5.- Gestión Planta de Procesamiento de Minerales	15	15	100%
	2.3.6.- Seguridad y Salud Ocupacional	2	2	100%
	2.3.7.- Topografía	8	9	113%
	2.3.8.- Monitoreo Ambiental	9	10	111%
2.4 Asistencia técnica a trabajadores a fin de que puedan valorar la capacitación para la mejora de su productividad.	88	99	112.50%	

- ✓ Los dos talleres programados para sensibilizar a los empresarios, se realizó al 50% solo se ha realizado 01 Reunión-Taller de Sensibilización con la empresa, y con los trabajadores, no contando con su participación en una segunda reunión; cabe destacar la participación con los dirigentes sindicales que si mostraron mucho interés en el proyecto.
- ✓ Los trabajadores mostraron su interés y ratificaron su participación en los cursos en un 100%, equivalente a los 88 participantes (agremiados a los Sindicatos), el cual se realizó tomando en consideración el interés mostrado por este grupo de trabajadores en participar del proyecto.
- ✓ Para la convocatoria se conformó un Comité de 4 miembros, 3 representantes del Sindicato ante FONDOEMPLEO y el Jefe de Proyecto; este se desarrolló satisfactoriamente en 9 etapas, para lo cual se presentaron 3 instituciones y/o organizaciones privadas de capacitación, siendo estas TECSUP, CETEMIN y BCG BORNE SRL. Las que presentaron sus propuestas, resultando ganadoras TECSUP y CETEMIN.
- ✓ Según el Informe de Ejecución Total del Primer Entregable de fecha 01/08/14, la capacitación consideró, inicialmente, a un grupo de 88 trabajadores y posteriormente se sumaron a 130 trabajadores que manifestaron su interés de participar, ampliando la cobertura con las empresas ganadoras para el dictado de los cursos, quedando finalmente 99 participantes agremiados. Lo que hizo que la meta sea superada en 112.5% y que el 52% de los trabajadores agremiados al Sindicato del 100% (190 agremiados) que se vean beneficiados con el proyecto.
- ✓ Asimismo al haberse establecido como meta física 88 participantes, que equivale al 100%, al incrementarse el número de beneficiados se ha superado la meta en 112.5%, con los participantes activos del proyecto.
- ✓ El curso de mayor acogida dentro los cursos dictados fue operador de maquinarias pesadas con una asistencia de 30 alumnos, seguido Gestión Planta de Procesamiento de Minerales con una participación de 15 alumnos, Titulación Minera en Geología y Automatización Industrial con PLC con 13 alumnos, respectivamente.
- ✓ Para la capacitación se consideró a un grupo de 88 trabajadores y posteriormente se sumaron a 130 trabajadores que manifestaron su interés de participar, ampliando la cobertura con las empresas ganadoras para el dictado de los cursos, quedando finalmente 99 participantes agremiados. Lo que hizo que la meta sea superada en 112.5% y que el 52% de los trabajadores agremiados al Sindicato del 100% (190 agremiados) que se vean beneficiados con el proyecto.
- ✓ En asistencia técnica a trabajadores a fin de que puedan valorar la capacitación para la mejora de su productividad, se realizaron Talleres que comprendieron dos ejes temáticos: 1) Manejo de Stress, y 2) Relaciones Humanas. El mismo que se realizó 6 talleres. Con una participación de 95 personas que recibieron y presenciaron los talleres indicados, resaltando que la meta fue de 88 personas fue superada.
- ✓ El conjunto de actividades de capacitación se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado, la empresa y los trabajadores asistieron en sus días libres sin afectar sus labores. Para la ejecución de la capacitación, se utilizó instalaciones, herramientas, maquinaria y equipos similares a los que usa la empresa; en el local de capacitación de maquinaria pesada y en los centros de capacitación de TEPSUP y CINEMIN.

Análisis por Componente

COMPONENTE 01: Promover la inversión en capacitación por parte de la empresa hacia sus trabajadores a través de la Sensibilización y Coordinación con beneficiarios y la Empresa Minera.

Talleres de sensibilización a empresarios para promover cursos de capacitación. Contempla un solo producto, la realización de 02 Talleres de Sensibilización. Que ha cumplido con desarrollar una reunión, llegando al 50% del cumplimiento de meta física y la meta presupuestal.

COMPONENTE 02: Fortalecimiento de capacidades técnicas en base al acceso a procesos de capacitación a los trabajadores y asistencia técnica para la mejora de su productividad

Ratificación de trabajadores beneficiarios al curso. Los trabajadores mostraron su interés y ratificaron su participación en los cursos en un 100%

Convocatoria y selección de la entidad prestadora del servicio de capacitación. Se realizó la convocatoria obteniendo 3 propuestas, cumpliendo la meta en esta actividad al 100%.

- ✓ Capacitación a los trabajadores agremiados. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, cumpliendo la meta en un 112.5%.
- ✓ Explotación de minas. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios y se supera la meta en 116%.
- ✓ Titulación técnica minera de geología Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, superando la meta en un 130%
- ✓ Automatización Industrial con PLC. Se ha logrado fortalecer capacidades de los participantes, superando las expectativas de la meta propuesta en 162.5%.
- ✓ Operador de maquinaria pesada. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, cumpliendo la meta en un 100%.
- ✓ Gestión de Planta de procesamiento de minerales. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, cumpliendo la meta en un 100%.
- ✓ Seguridad y salud ocupacional en minería. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, cumpliendo la meta en un 100%.
- ✓ Topografía. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, superando la meta en un 112.5%.
- ✓ Monitoreo ambiental. Se logró fortalecer las capacidades de los trabajadores beneficiarios, superando la meta en un 111%.

Asistencia técnica a trabajadores a fin de que puedan valorar la capacitación para la mejora de su productividad. Los talleres que comprendieron dos ejes temáticos: 1) Manejo de Stress, y 2) Relaciones Humanas. Fueron satisfactorios y se cumplieron las expectativas en más del 108%.

3.8 Efectos

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

Indicador 1: 02 reuniones con la Empresa Minera.

Resultado: Se realizó una reunión la cual cumplió con los objetivos, de promocionar y sensibilizar a la empresa en invertir en capacitación para su personal; asimismo se

recopiló las inquietudes de los trabajadores, respecto a los temas de interés para establecer los cursos de capacitación. Así mismo, se logró fortalecer las competencias técnicas y organizacionales con los dirigentes del sindicato y los trabajadores.

Indicador 2: 88 trabajadores agremiados adquieren conocimientos básicos en temas de manejo de estrés, seguridad minera y relaciones humanas al finalizar el proyecto.

Resultado: El proyecto logró desarrollar las capacidades de 95 trabajadores agremiados, en la adquirieron conocimientos en el manejo del estrés, relaciones personales y seguridad en minería, el cual se ha visto reflejado con la mejora de su productividad

Indicador 3: 88 beneficiarios adquieren nuevas capacidades técnicas al finalizar el proyecto

Resultado: Se ha logrado fortalecer las competencias técnicas y organizacionales a 99 trabajadores en los cursos de Explotación de Minas, Titulación Minera en Geología, Automatización Industrial con PLC, Operador de Maquinaria Pesada, Gestión Planta de Procesamiento de Minerales, Seguridad y Salud Ocupacional, Topografía y Monitoreo Ambiental.

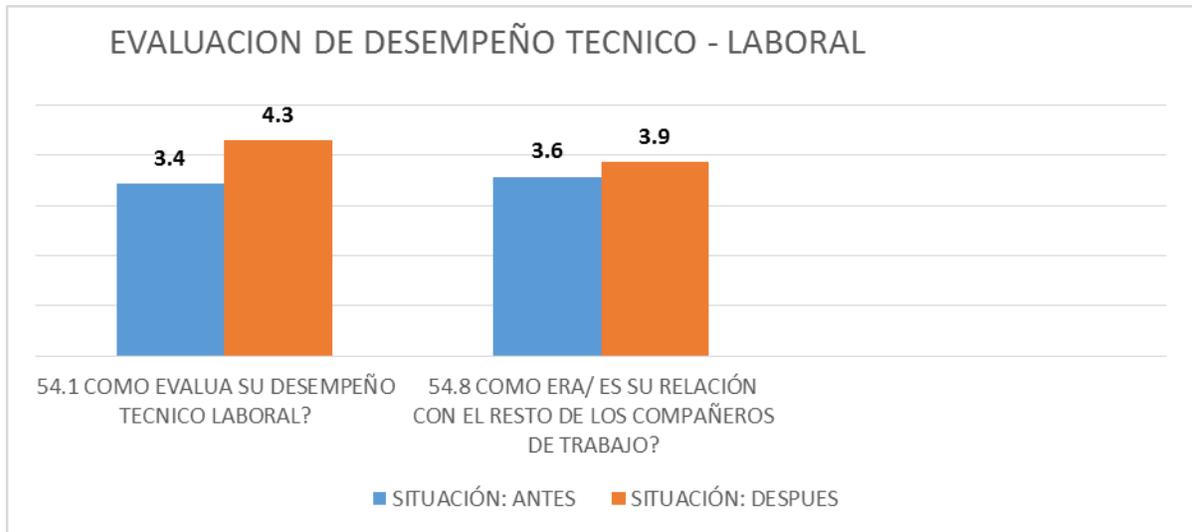
Indicador 4: Más del 46% de los agremiados acceden por lo menos a una sesión de capacitación.

Resultado: 52% de los agremiados han obtenido capacitación, accediendo a los cursos.

Efectos del Proyecto en los Beneficiarios / Trabajadores

Entre los efectos más importantes reconocidos por los trabajadores, se aprecia la valoración que le dan a la mejora de su desempeño, como producto del incremento de sus capacidades técnicas y que les permitirán realizar nuevas funciones en su labor como explotación de minas. En el gráfico siguiente se puede apreciar la valoración que los trabajadores dan a la capacitación, haciendo una evaluación de su desempeño laboral, mediante el cual se ve que antes de ser capacitados (3.4) y después de la capacitación (4.3) mejorando su desempeño.

GRAFICO 5: PERCEPCIONES DE LOS BENEFICIARIOS SOBRE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA



Fuente: Ficha Socio Económica
 Elaboración: Swisscontact

Por otro lado, también manifiestan haber mejorado la relación con sus compañeros, se puede observar la importancia en ser capacitados en seguridad y salud en trabajo, los riesgos de accidentes, enfermedades laborales, así como las inspecciones internas de seguridad y salud, han mostrado su interés y se sienten más motivados.

Además los trabajadores manifiestan haber mejorado sus capacidades organizativas ya que fortalecieron su liderazgo y su autoestima, lo cual les ha posibilitado un mejor cumplimiento de sus funciones laborales y sindicales.

Sin embargo, esas mejoras no han sido necesariamente identificadas y valoradas por la empresa, ni ha originado la puesta en práctica de incentivos monetarios o no monetarios para los trabajadores participantes. Tal como se ha mencionado, a nivel de la alta dirección de la empresa.

Efectos del Proyecto en el Fortalecimiento Sindical

De acuerdo a las encuestas realizadas, el sindicato como ente defensor de los derechos de los trabajadores, ha demostrado su capacidad para llevar a cabo el proyecto, impulsando las alianzas con entidades del estado, con la finalidad de impulsar el desarrollo técnico de los trabajadores contribuyendo en la mejora de sus competencias, desarrollo personal y económico, entorno a los siguientes temas:

Promover la inversión en capacitación por parte de los trabajadores y la empresa, por ello define necesidades de capacitación de los trabajadores y de organizar programas de desarrollo de capacidades técnicas con entidades educativas de primer nivel.

Capacidad para comunicar, diseñar y gestionar proyectos de fortalecimiento de su organización y en pos del beneficio para sus compañeros de trabajo, agremiados.

Capacidad para negociar con FONDO EMPLEO de manera más asertiva y teniendo una mayor visión del entorno general de las condiciones de la empresa y los trabajadores, así como las estrategias más adecuadas para plantear los aspectos a negociar y las modalidades de alcanzar acuerdos con la empresa.

3.9 Sostenibilidad

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

El desarrollo de competencias técnicas entre los trabajadores les permitirá cumplir otras funciones en puestos de trabajo de mayor calificación y por tanto de mayor ingreso salarial, sea esta posición la misma minera o en otras similares.

Tienen la disponibilidad de seguir participando en cursos y talleres, para continuar mejorando y perfeccionando sus capacidades técnicas.

Los participantes han notado la diferencia después de haber participado en los cursos de capacitación, obteniendo mejores resultados y amplios conocimientos en las labores que se vienen desempeñando.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Entre las principales razones que han tenido los trabajadores para llevar los cursos de capacitación técnica laboral, ha sido la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para cumplir mejor sus labores y por el hecho de que esas nuevas calificaciones les podría dar mejores oportunidades de empleo en su empresa minera o en otra empresa del mismo sector.
- Los sindicatos, han sido buenos aliados para acercarse a los trabajadores, quienes les han transmitido la importancia de capacitarse y han sido los principales comunicadores de los cursos ofrecidos por el proyecto, mediante charlas informativas y folletos promocionales.
- En su mayoría los trabajadores participantes en los cursos consideran que los cursos técnicos dictados les han ayudado a mejorar su desempeño laboral en su puesto de trabajo.
- La mayoría de los participantes tiene muy en claro que las actividades de capacitación son importantes para su progreso personal y técnico y además que se adecuan a lo requerido actualmente por el mercado laboral.
- En general, los trabajadores participantes han estado de acuerdo que los cursos dictados se ajustan a sus necesidades de conocimientos y han mejorado su perfil laboral.
- Se tiene una buena apreciación sobre la metodología aplicada, un buen incentivo para la participación, en los cursos de capacitación y en las asesorías y las consideran muy adecuada y prácticas, al igual que han estado conformes con los tiempos de duración y los horarios de los cursos.
- Las capacitaciones se realizaron con instituciones de prestigio como TECSUP y CITEMIN, que cuentan con capacidad técnica e infraestructura de para realizar dichos talleres de capacitación.
- Mayor involucramiento de los dirigentes en las actividades de sus asociados los cuales se comprometieron a realizar un seguimiento adecuado en cada una de las actividades realizadas.
- Se buscaron las mejores instituciones del medio para la realización de los cursos de capacitación y/o asesorías, contando con el apoyo de los dirigentes sindicales y de Fondoempleo.
- Por otro lado, debido a inconvenientes internos con la empresa, no se pudo cumplir con la exoneración de impuestos ante la SUNAT, motivo por lo cual en el componente manejo del proyecto el porcentaje de ejecutado se incrementó.
- Se han firmado convenios con instituciones de prestigio como TECSUP y el CETEMIN, logrando el interés y participación de los agremiados en los programas de capacitación.

- Se ha fortalecido la identidad entre compañeros, al estudiar y trabajar juntos; permitiendo a los participantes estrechar lazos de amistad.

4.2 Recomendaciones

- Se debe seguir considerando la buena disposición de los dirigentes sindicales para ejecutar proyectos de este tipo que favorecen el desarrollo de las competencias de los trabajadores mineros.
- El sindicato ayudó al desarrollo del proyecto; sin embargo es importante su participación constante en incentivar a los trabajadores a seguir capacitándose en los temas de interés.
- Como parte de los criterios para el diseño y ejecución de las propuestas se debe tener en cuenta la situación interna a nivel laboral de la empresa, explorando el clima laboral de la empresa y las características de relacionamiento entre los dirigentes del sindicato y los directivos de la empresa, además se deberá incluir en el análisis la política de la empresa en relación a que sea el sindicato el que gestione parte de las actividades de capacitación de los trabajadores.
- Se deberá conocer con anticipación los planes de capacitación de la empresa y la política de calificación de personal que tiene la empresa, además de la forma como selecciona la empresa a los trabajadores a capacitar, de forma tal que no se convierta una competencia entre el sindicato y la empresa el desarrollo de los programas de capacitación y la selección de los beneficiarios entre los trabajadores sindicalizados o no.
- Se deberán realizar acciones previas en busca de ciertos consensos que conlleven a programas de capacitación técnica para los trabajadores que tienen los mayores méritos, destrezas y habilidades para los diferentes puestos de trabajo el interior de las líneas de producción de la empresa.