



Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2

Estudio de Evaluación

Proyecto

**“Desarrollo de capacidades organizacionales de los trabajadores y sus familiares”,
ejecutado por el Sindicato de Trabajadores de
la Planta Siderúrgica del Perú**

L-02-13

Octubre 2014

Consultor: Carlos Salazar

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
ABREVIATURAS.....	5
1. ANTECEDENTES	6
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO	7
2.1 FINALIDAD:.....	7
2.2 OBJETIVO GENERAL:.....	7
2.3 INDICADORES DE PROPÓSITO.....	7
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	9
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES.....	9
4.1 INDICADORES DE PROPÓSITO.....	9
4.2 RESULTADOS ALCANZADOS AL FINALIZAR EL PROYECTO:	10
4.3 PERFIL DE LOS TRABAJADORES	10
4.4 ANÁLISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 1.....	15
4.4.1. Pertinencia	15
4.4.2. Eficacia	16
4.4.3. Efectos.....	17
4.5 ANÁLISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 2.....	18
4.5.1. Pertinencia	19
4.5.2. Eficacia	21
4.5.3. Efectos.....	22
4.6 EFICIENCIA GENERAL.....	23
4.7 SOSTENIBILIDAD GENERAL	24
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	26
5.1 CONCLUSIONES	26
5.2 RECOMENDACIONES.....	26
ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	27
ANEXO 2: FICHA SOCIO-ECONÓMICA CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL.....	27
ANEXO 3 TABLA DE DATOS	28
ANEXO 4 LISTA DE ENCUESTADOS CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL.....	39
ANEXO 5 LISTA DE ENCUESTADOS FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	40

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio de evaluación del proyecto “Desarrollo de capacidades organizacionales de los trabajadores y sus familiares”, en el departamento de Ancash, corresponde a lo ejecutado desde 01 de octubre de 2013 hasta finales del mes de junio del 2014.

El proyecto tuvo 2 componentes:

1. Brindar estrategias para obtener mejores condiciones laborales para los trabajadores.
2. Brindar mayores herramientas para desempeño laboral de los trabajadores y sus familiares.

El primer componente, de capacidades organizacionales desarrolló 2 actividades, con temáticas sobre Planeamiento Estratégico Institucional, en el cual se plasmó el documento que ayudaría a evaluar la gestión sindical durante el periodo 2014 – 2016. La segunda actividad proporcionó a la Junta Directiva, estrategias necesarias para la negociación colectiva; cuyo desarrollo y aplicación fueron muy satisfactorios.

El segundo componente, de capacidades laborales, tuvo 2 etapas, a) Capacitación en Operación Básica de Cargador Frontal y b) Capacitación en Informática Básica. Ambos tuvieron un número de beneficiarios superior a lo planteado inicialmente; siendo el primero el de mayor aceptación por la población beneficiaria.

Por otro lado, han existido falencias como el de no guardar relación con la ejecución del proyecto, ejemplo los términos de referencia no se encontraban establecidos, los costos sobre estimados y desactualizados, tiempo de trabajo para 12 meses cuando el proyecto duraba sólo 9 meses, a esto se sumaron los factores exógenos, tales como aspectos sociales, políticos, trámites documentarios, deserción de los beneficiarios, estatutos desactualizados, dificultades en conseguir expertos con alta formación técnica, los que tuvieron una fuerte influencia para iniciar las actividades del proyecto.

Dada la naturaleza del Sindicato, y el nivel de instrucción de sus integrantes; demanda habilidades sociales especiales para tratar con ellos, y lograr una venia para hacer ciertos trámites en el proyecto. Muchas veces el desconocimiento, de ciertos temas administrativos, ha dificultado el trabajo, pues los dirigentes no entienden de plazos administrativos, jerarquía dentro de los organigramas, jurisdicción y seguimiento de documentos. Ante esta situación se ha tomado medidas de mitigación basado en la buena disposición de los beneficiarios, del Comité Directivo por aprender y una relación fluida del equipo de trabajo del proyecto, lo que han posibilitado realizar las actividades del proyecto con éxito.

La necesidad de desarrollar capacidades organizacionales exige de estrategias para la transferencia de conocimiento, metodologías combinadas, de intercambio de saberes y experiencias, existen grandes expectativas en el Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú, por lo que se debe considerar los siguientes aspectos:

- Continuidad para garantizar su sostenibilidad. Aquellos que fueron capacitados a Nivel Básico; demandan llegar al Nivel Avanzado.
- Los familiares de los trabajadores demandan nuevos cursos de capacitación con proyección laboral en el campo de la minería.
- Los trabajadores de la Actividad Siderúrgica, que se jubilan a una edad promedio relativamente temprana, precisan de otros conocimientos, que les permita laborar en

otro campo. Está comprobado que el 90% de los jubilados presentan problemas de salud, debido a la falta de ocupación de su tiempo; el sentirse “útiles a la sociedad”. Algunas propuestas pueden ser: Carpintería en Melamina, Soldadura, Mantenimiento Mecánico Automotriz, Ensamblaje y Reparación de Computadoras; y entre otras que pueden mejorar la oferta laboral, para este grupo etéreo.

Seguidamente se presenta el cuadro de los componentes y los resultados logrados:

Cuadro N°1: Resultados alcanzados al finalizar el proyecto según componente y porcentaje de ejecución.

Componentes	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 1	Indicador 1.1 48 trabajadores han sido capacitados y se han certificado al final de la capacitación.	48	32	67
	Indicador 1.2 23 familiares de trabajadores se han capacitado y se han certificado al final de	23	33	143
Componente 2	Indicador 2.1 Sindicato cuenta con un Plan Estratégico Institucional en ejecución al finalizar el proyecto.	1	1	100
	Indicador 2.1 12 miembros de la JD cuentan con mayores estrategias para la negociación colectiva al finalizar el proyecto.	12	13	108

Fuente: Informe final Sindicato SIDERPERU, periodo 01.10.13 al 30.06.14. Elaboración propia

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 presente informe corresponde al estudio de evaluación del proyecto “Desarrollo de capacidades organizacionales, de los trabajadores y sus familiares”, ejecutado por el Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú, la empresa Siderúrgica del Perú (SIDERPERÚ) es una de las dos principales siderúrgicas nacionales y empresa símbolo de la zona. Actualmente, forma parte del grupo brasileño Gerdau.

El propósito es lograr que el sindicato mejore sus estrategias institucionales, y los trabajadores y familiares desarrollen capacidades laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y familiares de trabajadores de SIDERPERÚ.

La población objetivo del proyecto son los trabajadores de SIDERPERÚ-GERDAU (agremiados al Sindicato de Trabajadores), ubicados en la región Ancash, provincia de la Santa. Según el último Censo Nacional 2007: IX de Población y VI de Vivienda, Ancash tiene una población de 1 063 459 habitantes, donde 529 708 son hombres y 533 751 son mujeres.

Se cuenta con la siguiente estadística de la región:

- 60,80% de la población tiene entre 15 y 64 años de edad.
- 64,20% reside en el área urbana.
- La población analfabeta de la región es de 12,40% concentrándose principalmente en el área rural (26,20%).
- 48,3% pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) en la región Ancash, y de ese grupo el 68,50% son hombres y 28,60% son mujeres.

Se planteó beneficiar a 83 personas, de los cuales 40 son trabajadores y 43 familiares. Actualmente, el sindicato cuenta con 663 trabajadores inscritos, una Junta Directiva representada por 13 trabajadores agremiados, siendo la máxima autoridad la Asamblea.

La institución sindical logró culminar con cada una de las actividades productivas 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 un buen grado de participación de cada uno de los participantes del proyecto.

Es importante notar los principales factores que dificultaron el éxito del proyecto:

- Especialistas expertos con alta formación técnica en la región, dispuestos a contrataciones con remuneraciones de acuerdo a la escala de sueldos regionales.
- Captación de beneficiarios, pues cuando venían a inscribirse, preguntaban cosas que no se tenían definidas, como por ejemplo: horarios, fechas, lugar de capacitación, institución que realizaría la capacitación, si era una institución de prestigio, contenidos de los cursos, costos para familiares, etc. Era medular, tener ya definido el proveedor y toda la información requerida por los trabajadores y sus familiares debido a los siguientes factores determinantes:
 - a. SIDERPERÚ – GERDAU cuenta con tres turnos de trabajo.

- b. Para ganar un dinero extra acudían al medio turno, reduciendo sus horas disponibles al día.
- c. Los interesados cambiaban de horario cada 15 días sólo un reducido grupo de 9 personas solían descansar domingos.

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 FINALIDAD:

Mayores oportunidades para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y familiares del Sindicato de Trabajadores de SIDERPERÚ.

2.2 OBJETIVO GENERAL:

Sindicato mejora sus estrategias institucionales, y trabajadores y familiares han desarrollado capacidades laborales.

2.3 INDICADORES DE PROPÓSITO

- ✓ Sindicato cuenta con 1 Plan Estratégico Institucional a los 6 meses de ejecución del proyecto.
- ✓ Sindicato desarrolla una estrategia para la negociación colectiva a los 3 meses de ejecución del proyecto.
- ✓ Trabajadores y familiares de SIDERPERU, han desarrollado capacidades laborales al finalizar el proyecto.

2.4 COMPONENTES:

- ✓ Brindar estrategias para obtener mejores condiciones laborales para los trabajadores.
- ✓ Brindar mayores herramientas para el desempeño laboral de los trabajadores y sus familiares.

2.5 LOGROS AL FINALIZAR EL PROYECTO:

- ✓ Al término del proyecto se logró 50 ejemplares impresos del Plan Estratégico Institucional.
- ✓ Al término del proyecto se logró que 13 Miembros de la Junta Directiva capacitados en Estrategias de Negociaciones Colectivas.

- ✓ Al término del proyecto se logró 32 trabajadores y 33 familiares capacitados en Operación Básica de Cargador Frontal.
- ✓ Al término del proyecto se logró 17 trabajadores y 13 familiares capacitados en Informática Básica.

El presupuesto programado para el proyecto fue de S/. 481,755.00 nuevos soles, de los cuales se ejecutó el 94.76% (456,502.34 nuevos soles) y una contrapartida 6,636.00 nuevos soles.

En el primer componente se contempló como actividad, desarrollar la capacitación para el diseño del Plan Estratégico Institucional, donde los aspectos centrales se referían a la participación de los miembros de la Junta Directiva en brindar información para la elaboración del Plan.

El segundo componente se ocupó de fortalecer las capacidades técnicas, desarrollando como actividad la capacitación en la operación básica de cargador frontal.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO

3.1 OBJETIVOS

El estudio de Evaluación del Proyecto “Desarrollo de capacidades organizacionales, de los trabajadores y sus familiares” 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

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

- 1) Se ha realizado la revisión de los siguientes documentos que proporcionaron FONDOEMPLEO (FE) y la Institución Ejecutora (IE), y se pudo comprender la dinámica del proyecto, así como las estrategias y acciones de su implementación:
 - a) Informe final del diseño del proyecto.
 - b) Informes de cierre de FE.
- 2) Se llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto, Sr. Jorge Cuellar de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.
- 3) Se realizó una entrevista en profundidad al Sr Hipólito Angulo, Secretario General del Sindicato
- 4) Se aplicó la Ficha Socioeconómica a 30 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. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES

4.1 INDICADORES DE PROPÓSITO

Al culminar el proyecto se ha logrado lo siguiente:

- ✓ Sindicato cuenta con 1 Plan Estratégico Institucional.
- ✓ Sindicato desarrolla una estrategia para la negociación.
- ✓ Trabajadores y familiares de SIDERPERU, han desarrollado capacidades laborales.

4.2 RESULTADOS ALCANZADOS AL FINALIZAR EL PROYECTO:

Cuadro N°2: Resultados alcanzados al finalizar el proyecto según componente

Componentes	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 2	48 trabajadores han sido capacitados y se han certificado al final de la capacitación.	48	32	67
	23 familiares de trabajadores se han capacitado y se han certificado al final de la capacitación.	23	33	143
Componente 1	Sindicato cuenta con un Plan Estratégico Institucional en ejecución al finalizar el proyecto.	Un Plan Estratégico	1	100
	12 miembros de la JD cuentan con mayores estrategias para la negociación colectiva al finalizar el proyecto.	12 Dirigentes y líderes	12	108

Fuente: Informe final Sindicato SIDERPERU, periodo 01.10.13 al 30.06.14

4.3 PERFIL DE LOS TRABAJADORES

El 67% trabajadores de SIDERPERÚ son de la zona de operación con más de 10 años que residencia en el distrito de Chimbote, la razón principal de su estancia es por el trabajo que desempeñan, un 83% tiene en promedio de 2 hijos y el 100% la lengua materna es el castellano, un 84% son trabajadores de mantenimiento de planta y un 16% son otros técnicos de planta minera, el 99% son empleados u obreros y su principal actividad es la minería.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, un 40% de ellos tienen secundaria y menos, un 53% superior no universitaria y un 7% tiene superior universitaria, del total encuestado un 57% estudió en una institución pública y un 43% en una institución privada, un 50% del total ha estudiado mantenimiento de maquinaria pesada, planta, producción e industrial y mecánica automotriz.

Sobre las capacitaciones, se ha identificado que un 60% no ha seguido algún curso de capacitación para ocupar el puesto de trabajo, 57% si ha seguido algún curso de capacitación para fortalecer sus competencias, 60% no ha seguido capacitación en temas relacionada con SIDERPERÚ.

Sobre el uso de internet, un 20% muy frecuentemente, 40% frecuente, 40% más o menos y 20% casi nunca o nunca.

Un trabajador promedio tiene una remuneración mensual aproximada de 3,209 nuevos soles. Un 90% se encuentra afiliado al sistema ESSALUD.

La mayoría de los trabajadores de la Cía. son de la zona de operación, nacieron y residen en la Provincia del Santa (67%) y la otra parte son migrantes pero residen en el ámbito del proyecto (33%), por lo que, durante sus días de descanso, se desplazan a sus lugares de residencia. Esta afirmación se evidencia en las respuestas a la pregunta ¿Nació en esta localidad? (ver gráfico)

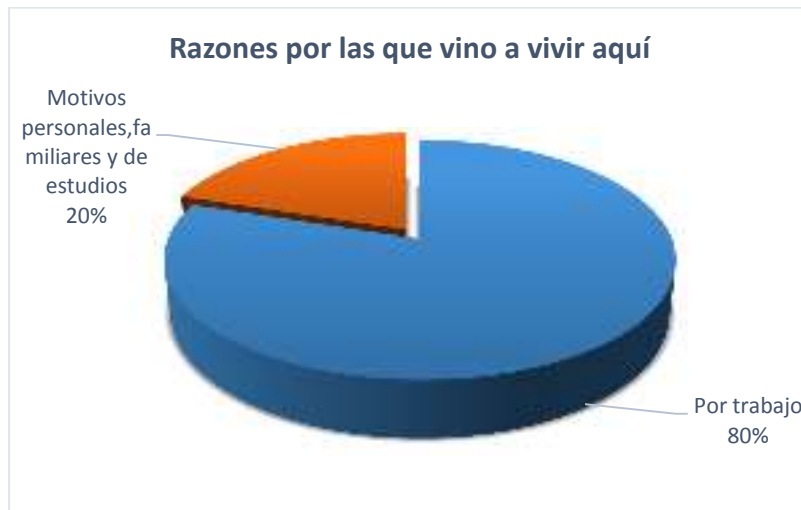
Gráfico N°1: LUGAR DE NACIMIENTO DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS.



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

El 80% de los trabajadores migrantes pero residentes en el ámbito del proyecto, vinieron a vivir en la zona por motivos estrictamente laborales, la misma se evidencia por las respuestas a la pregunta “Razones por las que vino a vivir aquí”

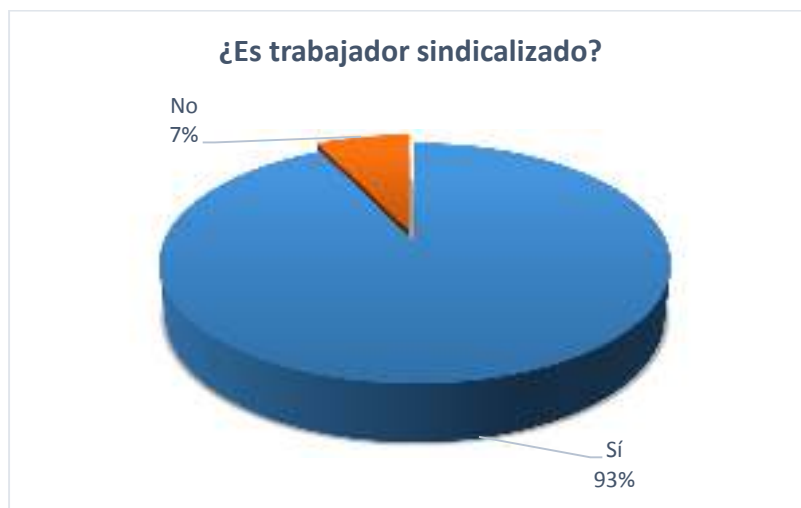
Gráfico N°2: Razones por las que el trabajador vive en Chimbote.



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

Por otro lado, el 20% de los trabajadores migrantes pero residentes en el ámbito del proyecto, vinieron a vivir en la zona por motivos familiares y de estudio. El interés por el proyecto, es un aspecto de alta importancia para el éxito de cualquier intervención, en nuestro caso, la condición de agremiado constituye el paso previo para la internalización y socialización de las actividades del proyecto, lo que debe derivar en el correspondiente interés para participar más adelante de las actividades programadas.

Gráfico N°3: PORCENTAJE DE ENCUESTADOS QUE SON TRABAJADORES SINDICALIZADOS.



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

El factor sindicalizado, sin duda, ha sido relevante para mostrar el interés de los trabajadores con las actividades del proyecto, en este caso, el 93% de los trabajadores son sindicalizados.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, el 53% de ellos tienen nivel superior no universitario, han estudiado carreras técnicas superiores, el 7% tiene nivel superior universitaria (no necesariamente concluida) y el 40% tiene educación secundaria completa y menos. El nivel educativo alcanzado por los trabajadores ha permitido que puedan informarse adecuadamente respecto al proyecto y sus correspondientes objetivos y actividades, situación que ha facilitado la ejecución y el logro conveniente de los objetivos.

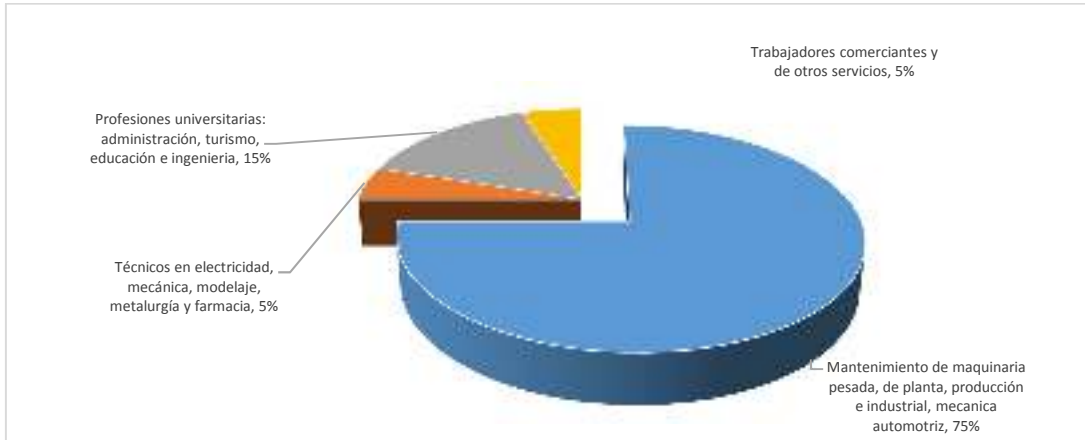
Gráfico N°4: NIVEL DE EDUCACIÓN SEGÚN ENCUESTADO.



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

En cuanto a distribución por género, el 100% de los trabajadores son varones, de los cuales 93% son agremiados y 7% no agremiados. Un aspecto importante que ayudó al éxito de las capacitaciones, y que coadyuvará a la sostenibilidad, es la experiencia previa de los directivos y líderes sindicales, y de los trabajadores agremiados y no agremiados.

Gráfico N°5: PROFESIONES TECNICAS Y UNIVERSITARIAS ESTUDIADAS.

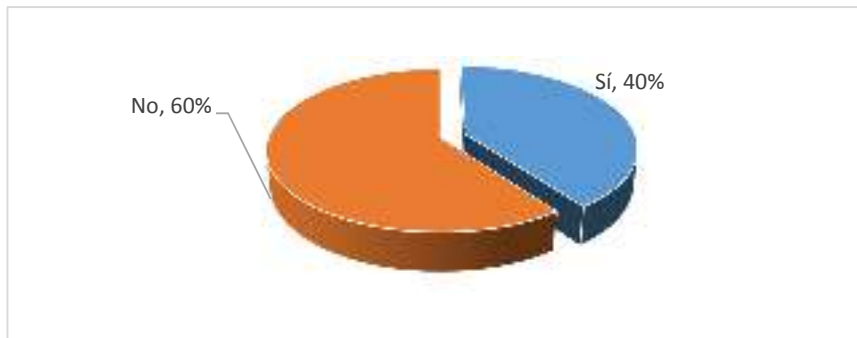


Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

Se desprende del gráfico que, el 75% de los trabajadores tienen formación en carreras técnicas relacionadas con el mantenimiento de maquinaria pesada, de planta, producción e industrial, mecánica automotriz. Por otro lado, hay un 15% de trabajadores que tienen formación universitaria en Ingeniería, Administración, Turismo y Educación, es decir; hay una masa representativa que combina mano de obra calificada con profesionales que realizan diferentes actividades en la empresa. Esta base de formación es la que ha facilitado buenos resultados en las capacitaciones, la misma que se evidencian con las certificaciones obtenidas y las aspiraciones de los participantes a nuevos puestos laborales mejor remunerados, inclusive la posibilidad de creación de emprendimientos.

De otro lado, se observa en el gráfico N°5 que el 60% de los trabajadores no ha recibido capacitación previa a ocupar el puesto de trabajo.

Gráfico N°5: PORCENTAJE DE ENCUESTADOS QUE HAN SEGUIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN PARA OCUPAR UN PUESTO DE TRABAJO.



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

4.4 ANÁLISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 1

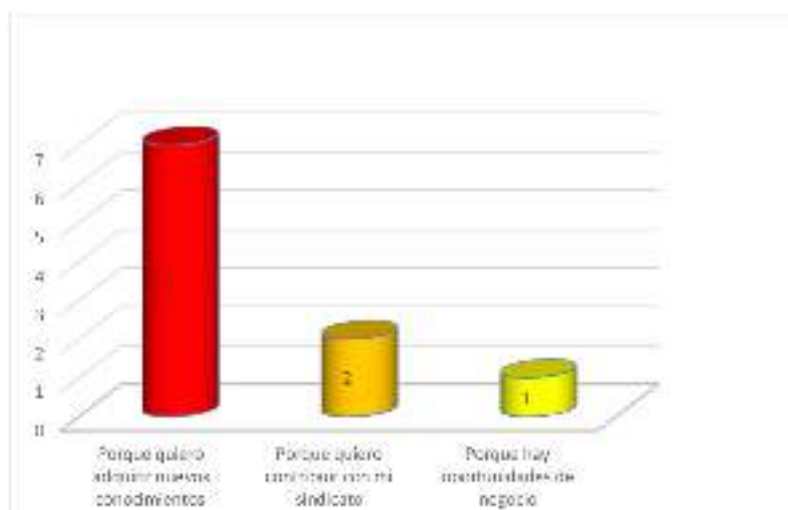
Componente 1: Brindar estrategias para obtener mejores condiciones laborales para los trabajadores.

En el primer componente se desarrollaron 2 actividades donde los aspectos centrales se referían a fortalecer las capacidades organizacionales, de planeamiento estratégico y estrategias de negociación colectiva.

4.4.1. Pertinencia

De acuerdo a las encuestas realizadas a los beneficiarios de este componente, los cuales en su mayoría han sido los trabajadores agremiados, principalmente dirigentes, se observa que entre las razones principales está el deseo de adquirir nuevos conocimientos con un 70% de preferencias entre los encuestados, seguido por el deseo de contribuir con las actividades del sindicato las cuales se relacionan con la negociación colectiva que requieren conocer los dirigentes para mejorar su accionar en las reuniones con la administración de la empresa minera.

Gráfico N°6: RAZON PRINCIPAL POR LA QUE ELIGIÓ EL CURSO.

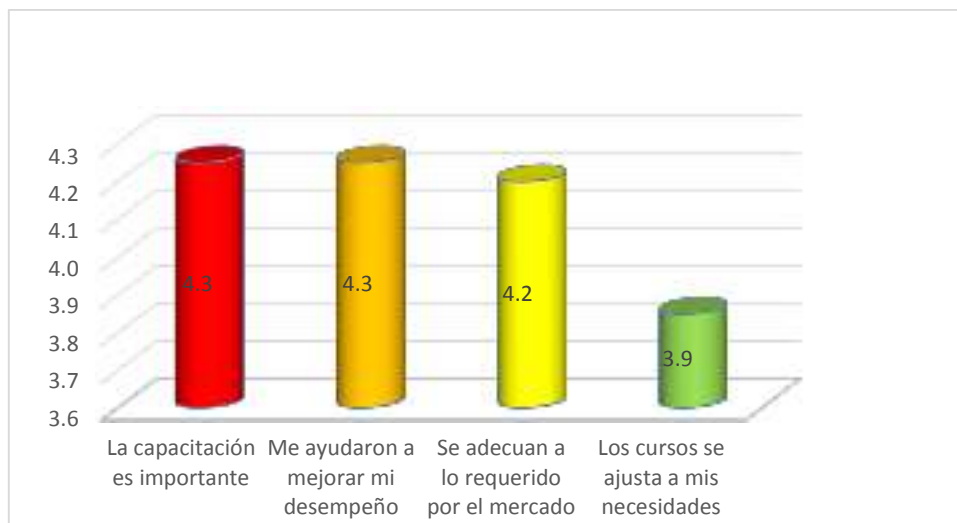


Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

En el gráfico 7, se observa que entre las razones principales por la que los trabajadores se encuentran de acuerdo con el curso, están la importancia que le dan a la capacitación, (4.30 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 en los cursos, ha sido el reconocimiento propio respecto a los beneficios que trae la capacitación para mejorar sus competencias. Otra de las razones por las que están de acuerdo con los cursos se refiere a que consideran que la temática del curso les ayudo a mejorar su desempeño, tanto directivos como trabajadores tuvieron esa opinión, finalmente también

tuvo se ha considerado que los temas y contenidos de los cursos dictados se ajustaron a las necesidades de los participantes.

Gráfico N°7: RAZONES POR LA QUE LOS ENCUESTADOS SE ENCUENTRAN DE ACUERDO CON LOS CURSOS DEL PROYECTO. En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

4.4.2. Eficacia

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

Cuadro N°3: Indicadores del Componente 1

Componentes	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 1	Sindicato cuenta con un Plan Estratégico Institucional en ejecución al finalizar el proyecto.	Un Plan Estratégico	1	100
	12 miembros de la JD cuentan con mayores estrategias para la negociación colectiva al finalizar el proyecto.	12 Dirigentes y líderes	13	108

Fuente: Informe final Sindicato SIDERPERU, periodo 01.10.13 al 30.06.14

Ante la necesidad de tener un horizonte a nivel de la gestión del Sindicato de Trabajadores y de contar con objetivos y estrategias institucionales a largo plazo que le

brinden un soporte, se planteó la elaboración de un Plan Estratégico Institucional del sindicato. Ha sido importante la formulación de este Plan Estratégico Institucional para dar una visión más amplia de la performance del Sindicato y ampliar su alcance a nivel gremial.

Asimismo, la realización de los cursos relacionados que mejoran sus capacidades de negociación colectivas, han permitido que 13 miembros de la Junta Directiva se entrenen de manera adecuada, superando las limitadas estrategias que tienen los representantes del sindicato de trabajadores para el proceso de negociación colectiva. Para ello, se contó con profesionales especializados como es el caso del consultor Economista Dr. Jorge Eusebio Manco Zaconetti, que obtuvo como grado de satisfacción del Servicio un 78% de aprobación.

El curso de capacitación se realizó al 100% con la consultora IDAE (Instituto de Altos Estudios) desarrollo los talleres de capacitación, 8 sesiones semanales de 4 horas cada una, siendo 3 en forma virtual; los días martes después de las reuniones del Comité Ejecutivo, se aprovechó la presencia de la totalidad de los trece (13) miembros.

El curso de capacitación se realizó al 100% con la consultora IDAE (Instituto de Altos Estudios) desarrolló los talleres de capacitación, 8 sesiones semanales de 4 horas cada una, siendo 3 en forma virtual; los días martes después de las reuniones del Comité Ejecutivo, se aprovechó la presencia de la totalidad de los trece (13) miembros.

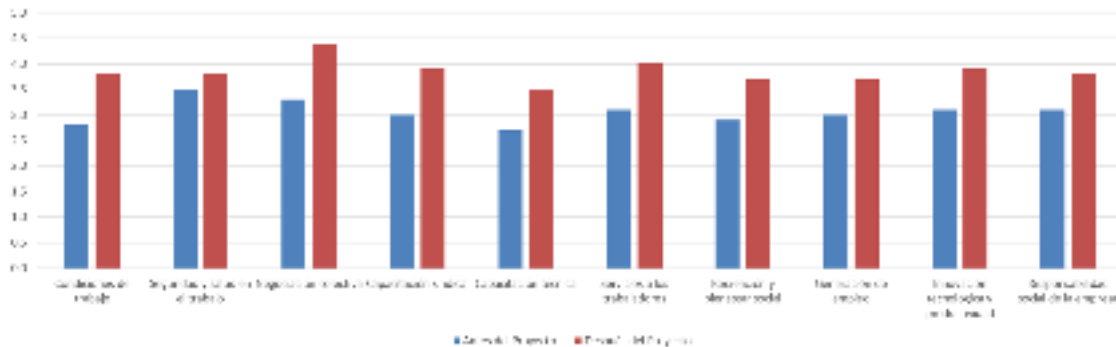
Para el caso del curso de capacitación en operaciones básica de cargador frontal, se realizó en la ciudad de Lima, durante 6 días en una semana. Se organizaron 3 grupos teniendo en cuenta las bases de LAT (20 participantes por aula pedagógica).

En el caso de la capacitación en informática básica, se realizó en la provincia del Santa (Chimbote). Se tuvo en cuenta los tiempos disponibles de los familiares de los trabajadores y se dio una certificación para cada participante. Asimismo, que la distribución de los aspectos teóricos y prácticos en las sesiones, entre el 20% y 30% teórica y entre el 80 y 70% práctica.

4.4.3. Efectos

En el gráfico 8, se analizan los efectos de la capacitación recibida por los dirigentes sindicales y los trabajadores de la empresa, considerando dos escenarios: Antes del Proyecto y Después del Proyecto, sobre 10 eventos que son aspectos de organización sindical:

Gráfico N°8: Propuestas del Sindicato sobre los diferentes aspectos de la vida sindical, antes y después del Proyecto



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

Según los dirigentes del sindicato se han incrementado sus competencias para presentar propuestas sobre los diferentes aspectos de la vida sindical, entre las principales están las capacidades para diseñar y plantear propuestas relacionadas con negociación colectiva, con un cambio positivo de 1.1 (sube de 3.3 a 4.4 en la escala de Likert); condiciones de trabajo con un cambio de 1 punto (sube de 2.8 a 3.8 en la escala de Likert); también entra en esta categoría los servicios a los trabajadores y capacitación sindical con un incremento ambas de 0.9 puntos.

Otras temáticas de importancia también han experimentado mejoras en las capacidades propositivas de los dirigentes: propuestas de cursos de capacitación técnica y recreación y bienestar social e innovación tecnológica y productiva (0.8).

4.5 ANÁLISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 2

El Análisis de pertinencia, eficacia y efectos se hace para cada componente, de acuerdo a los datos provenientes de las diversas encuestas. El análisis de eficiencia y de sostenibilidad se hace para el resultado global.

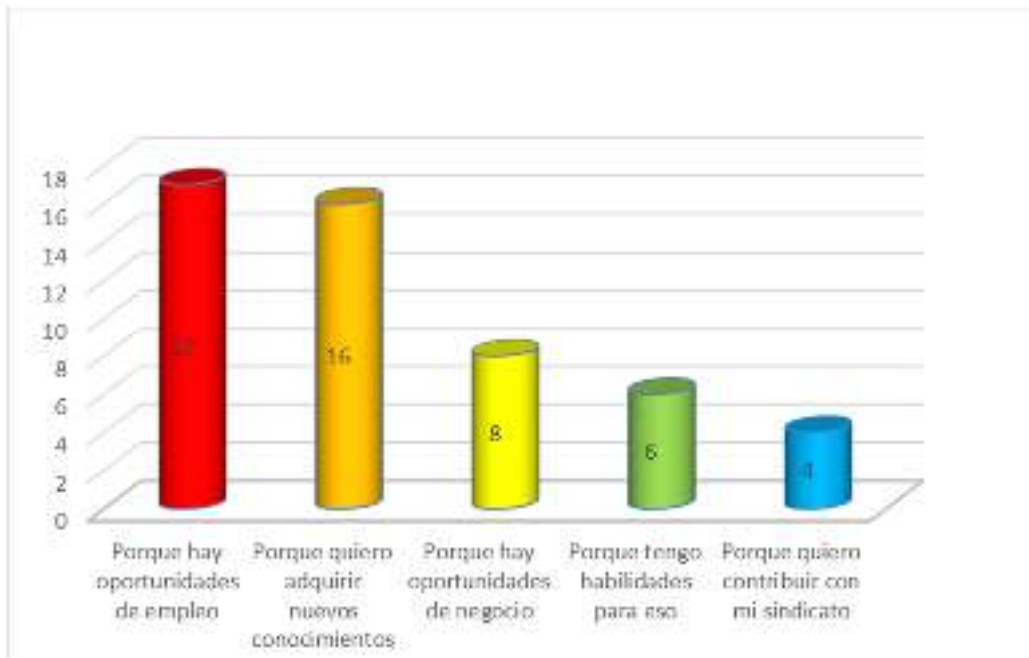
A continuación se presenta el análisis de acuerdo a cada componente.

Componente 2: Brindar mayores herramientas para el desempeño laboral de los trabajadores y sus familiares. TRABAJADORES

4.5.1. Pertinencia

En este componente se desarrollaron 2 actividades centrales de capacitación: curso básico de manejo de cargador frontal e informática básica.

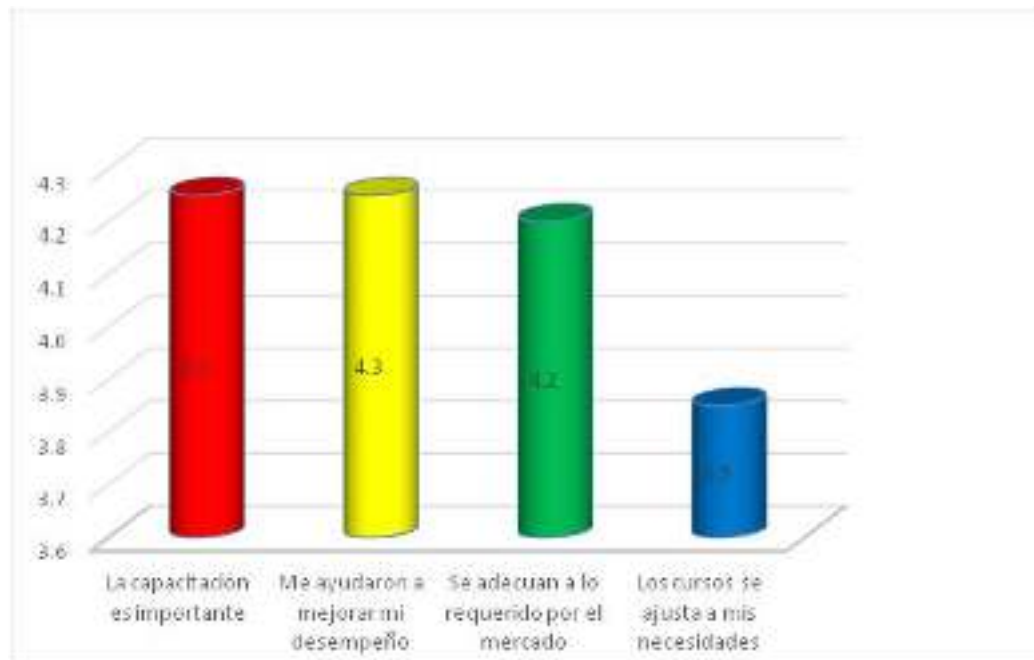
Gráfico N°9: Razón principal por la que eligió estos cursos



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

Se observa que entre las principales razones por la que los trabajadores participantes eligieron los cursos de capacitación, están: la percepción de aumentar sus oportunidades de empleo, al relacionar la mejora de sus habilidades en el manejo del cargador frontal, que es una función muy requerida en el sector de explotación minera lo que conlleva una remuneración mayor al de un operario o asistente que realice tareas menores. El hecho de adquirir nuevos conocimientos también ha sido una de las razones por las que los participantes han elegido los cursos, pensando sobre todo en mejorar sus competencias laborales. Otra de las percepciones de los trabajadores en su opción por seguir los cursos, ha sido la de aumentar sus oportunidades de hacer negocios, lo cual se explica por ser cursos muy prácticos, principalmente el de manejo del cargador frontal que le posibilita dar servicios externos de manejo de este tipo de maquinaria pesada.

Gráfico N°10: ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones respecto de los cursos del proyecto?: En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los beneficiarios del proyecto, en una escala de 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho), respecto a la pertinencia de las capacitaciones como actividades del proyecto, las respuestas se encuentran en el rango de 3.9 a 4.3, lo que evidencia buena aceptación.

Tanto la consideración a la importancia de la capacitación como el hecho de que los cursos le ayudaron a mejorar su desempeño, han sido los de mayor puntuación (4.30 sobre 5) en la escala, por lo que se considera que entre los factores motivadores para la participación de los trabajadores agremiados y no agremiados en los cursos, ha sido el reconocimiento propio respecto a la importancia que tiene la capacitación para mejorar sus competencias.

La mejorar del desempeño en el puesto actual también se ha visto como un efecto de la participación en los cursos organizados por el proyecto. Otra de las variables de pertinencia de las capacitaciones es la adecuación de los cursos a los requerimientos del mercado, con un puntaje obtenido de 4.2 sobre 5, esto es coherente en la medida que los trabajadores aducen que los cursos se ajustaron a sus necesidades del mercado laboral.

4.5.2. Eficacia

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

Cuadro N°4: Indicadores del componente 2

Componentes	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 2	48 trabajadores han sido capacitados y se han certificado al final de la capacitación.	48	32	67
	23 familiares de trabajadores se han capacitado y se han certificado al final de la capacitación.	23	33	143

Fuente: Informe final Sindicato SIDERPERU, periodo 01.10.13 al 30.06.14

Capacitación en Operación Básica de Cargador Frontal.

El curso de Operación Básica de Cargador Frontal contó con tres postores: ITM de Trujillo, SENATI Zonal Chimbote y TECSUP Lima.

Se capacitaron a 65 participantes en total, superando así la base de 56 participantes estipulados en el cronograma de entregables. Se precisa, que el curso incluyó formación Básica e Intermedia, por ello que los señores capacitados quedan a la espera de un nuevo proyecto que les permita concluir hasta el avanzado, y algunas maquinarias más, pudiendo lograr el diploma de especialista en operación de maquinaria pesada.

La capacitación se inició el 20 de enero del 2014, en dos grupos bien diferenciados: trabajadores y familiares.

Los familiares fueron llevados por grupos de seis (06) personas a la ciudad de Trujillo, en las instalaciones del ITM, en el distrito de Huanchaco, y fueron hospedados en un Hotel cercano al local de capacitación. Recibieron todo su entrenamiento en la parte práctica (taller de mantenimiento y seguridad, y operación en el cargador) desde el día lunes hasta el día viernes. En forma paralela, los familiares que se quedaron en Chimbote recibieron sus clases teóricas, que se planificaron en 20 horas totales, los días jueves y sábado de 5:00 pm a 8:00 pm.

El grupo de familiares capacitados fue de 33 familiares y el grupo de trabajadores fue de 32 trabajadores, capacitados al 100%, tanto en sus horas de clases teóricas como prácticas. Fue un factor determinante la disponibilidad de los familiares para viajar a Trujillo, y estar FULL TIME en sus clases prácticas.

Capacitación en Informática Básica.

La capacitación de Informática Básica fue un servicio brindado del prestigioso Instituto Superior BITEC, de Chimbote; elegido de la terna: SENATI Zonal Chimbote, ISTP Salazar Romero. Se capacitaron a 30 beneficiarios, 17 trabajadores y 13 familiares. Los horarios de clases fueron de la siguiente manera: Grupo A, de martes, miércoles, jueves y viernes de 7 pm a 10 pm. (15 Trabajadores). Grupo B los Sábados de 8 am a 1pm y Domingos 8 am a 1pm y de 3pm a 8pm (13 familiares y 2 trabajadores), con un total de 120 horas cronológicas.

El total de beneficiarios planificados eran 15 familiares, pero algunos miembros del Comité Ejecutivo, encabezados por el Secretario General, exigieron que se les dé capacitación a toda los miembros del comité; y de los 30 familiares que pudieron ser capacitados se redujeron a 13 familiares.

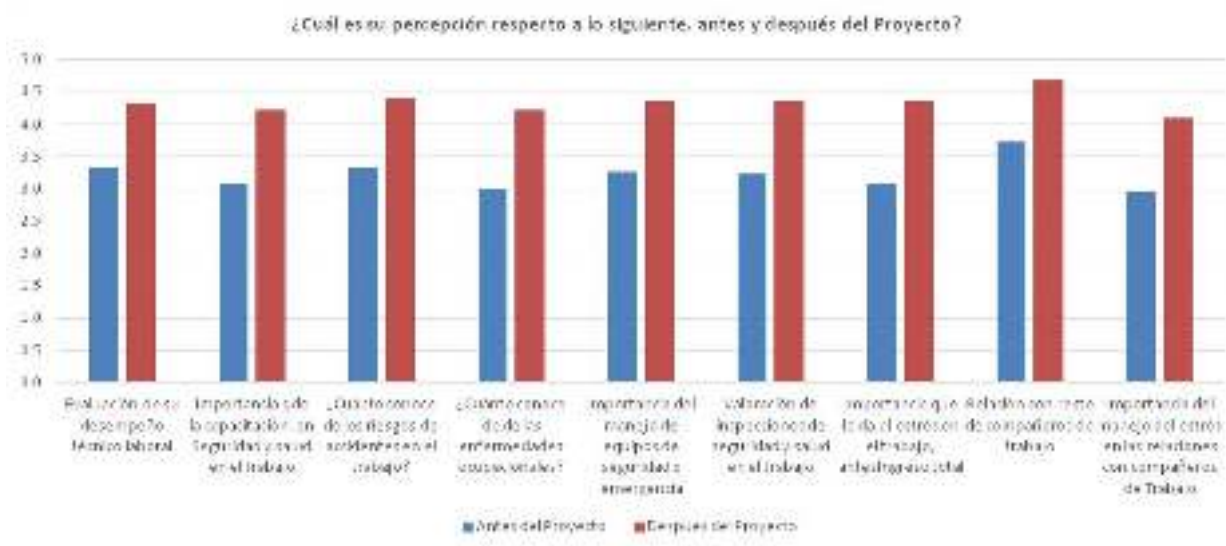
La necesidad de capacitación de los trabajadores y familiares pasa por las limitadas oportunidades de capacitación. En el caso de los trabajadores, esta situación no les permite fortalecer su desempeño laboral o adquirir nuevas capacidades. Está a la vez optar por mejores condiciones laborales en dos aspectos: Dentro de la empresa o la oportunidad de desarrollar capacidades y obtener certificado que les permita movilizarse dentro del mercado laboral. En el caso de los familiares, existen limitadas oportunidades para acceder a la capacitación debido a los costos elevados que ofertan los Centros de Formación. Asimismo, los trabajadores se encuentran en una escala remunerativa que nos les permite cubrir el costo de la capacitación, así como apoyar en la formación de sus familiares en distintos temas, que mayormente pueden ser complementarios o para aquellos jóvenes que han optado por tener una formación técnica.

4.5.3. Efectos

Se analiza los efectos de la capacitación recibida tanto técnica como organizativa sindical en dos escenarios: Antes del Proyecto y Después del Proyecto, sobre 9 eventos que cotidianamente sucede a los trabajadores en sus actividades laborales:

En cada uno de los eventos después del proyecto, hay una sustancial mejora respecto a su desempeño, entendimiento y percepción de los citados eventos laborales. La diferencia de las nuevas condiciones en el escenario con proyecto es más de un punto en la escala.

Gráfico N°11: Propuestas capacitación e inserción laboral



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

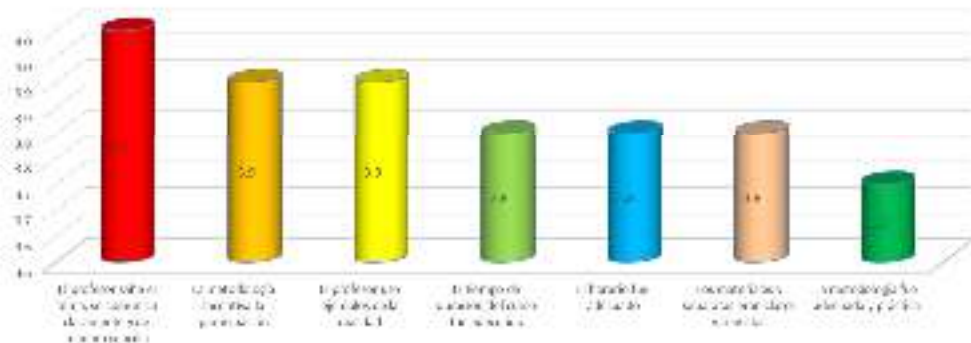
Como se desprende del gráfico el factor de mayor cambio ha sido el nivel de importancia que ahora los trabajadores le dan importancia en el manejo de equipos de seguridad o emergencia, ha incrementado 0.9 en la escala de likert, con lo cual permitirá a los trabajadores tener mayor conciencia en seguridad y salud en el trabajo, valoración de inspección de seguridad y salud en el trabajo.

Otro factor que presenta un cambio significativo es en la importancia del estrés en las relaciones de trabajo que alcanza 0.7 puntos en la escala, lo que lleva a mejorar las relaciones con el resto de los compañeros de trabajo.

4.6 EFICIENCIA GENERAL

De acuerdo a las encuestas realizadas a los beneficiarios del proyecto, en una escala de 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho), respecto a la aceptación y mejora en sus capacidades técnicas, el 100% de las respuestas se encuentran en el rango de 3.7 a 4.00, lo que evidencia muy buena aceptación y opinión sobre la eficiencia de las actividades realizadas.

Gráfico N°12: EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DEL PROYECTO. En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

El conjunto de participantes de los cursos de capacitación en temas de organización, estrategia colectiva como en los cursos técnicos ha sido más reconocido entre los criterios de eficacia a la selección de los docentes, dándole un valor de 4 sobre un puntaje máximo de 5 a la capacidad del profesor que sabe el tema, lo comunica claramente y de manera sencilla. Un segundo factor muy bien percibido por los participantes son la metodología que incentiva a la participación así como uso de ejemplos aplicados a la realidad, ambos tuvieron un puntaje de 3.9 sobre 5 de máximo.

Otros factores complementarios han sido los horarios, el tiempo de duración del curso también les ha parecido adecuado y que los materiales fueran claros y sencillos (3.8) y finalmente la metodología fue adecuada y práctica (3.7).

4.7 SOSTENIBILIDAD GENERAL

La percepción generalizada es que, las capacitaciones técnicas han mejorado el desempeño técnico laboral de los directivos y líderes sindicales, así como de los trabajadores agremiados y no agremiados, esto se concluye sobre la base del conjunto de respuestas a la pregunta “evaluación de desempeño técnico laboral”, la misma evidencia el incremento de 0.8 punto en la escala de Likert. Observamos en el gráfico evidencias de esta, los mismos se corroboran con los siguientes aspectos que deben concretar la sostenibilidad en el desempeño sindical y técnico laboral:

Gráfico N°13: PERCEPCIÓN RESPECTO A LO SIGUIENTE, ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (en una escala de 1 al 5)



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral
Elaboración propia.

- Los directivos y líderes sindicales reconocen la importancia de contar con una organización de base reconocida por la comunidad, el distrito y la provincia de la Santa.
- Un comité ejecutivo empoderado y fortalecido, capaces de administrar la actividad sindical, y a la fecha han logrado, según el Secretario General el 80% de los beneficios de sus demandas en mesa de negociaciones.
- De otro lado los principales beneficiados han sido los familiares, quienes no contaban con estudios superiores, o certificación para un trabajo en el rubro de maquinaria pesada, que actualmente es bien remunerado. Además se despertó en cada uno las ansias de seguir aprendiendo sobre maquinaria pesada. Actualmente, se tiene a los 25 primeros en bolsa de trabajo de ITM, con el compromiso de poderlos colocar en el mercado laboral, a pesar de haber concluido con el trabajo.
- 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.
- Las nuevas competencias técnicas permitirá oportunidades de emprendimientos para la prestación de servicios tecnológicos a las compañías mineras.
- El asociado al sindicato ha elevado su autoestima y participa de mejor manera en las actividades.
- Hay un impacto positivo del proyecto en la organización sindical y en los trabajadores, los dirigentes han mejorado capacidades de organización lo cual va a permitir orientar esfuerzos para conseguir una organización fuerte y desarrollada, los trabajadores tienen ahora un nivel de expectativas laborales más alto, ya que han mejorado sus competencias y cuentan con una certificación.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- En el desarrollo de las capacidades organizacionales, se exige estrategias para la transferencia de los conocimientos, metodologías combinadas, de intercambio de saberes y experiencias: además de exigir personajes con experiencia en el rubro sindical, que transfieran sus experiencias en lenguaje sencillo, para la asimilación óptima por parte de los trabajadores dirigentes.
- Documentación actualizada que permita a las instituciones sindicales, fluidez en sus trámites bancarios. Es más, debería hacerse a un lado en las instituciones sindicales, ese paradigma de “así siempre se ha hecho”, ya que las instituciones actuales, no trabajan más que con documentos, que garanticen que no habrá problemas futuros.
- El proyecto estuvo lleno de falencias como por ejemplo: los términos de referencia no estaban bien establecidos, los costos estaban desactualizados, había montos aprobados para 12 meses cuando el proyecto duraba sólo 9 meses (que fueron “un ahorro del proyecto”, mas no hubo predisposición de FONDOEMPLEO de reasignarlo en otras actividades del proyecto).
- Los factores exógenos (sociales, políticos, trámites documentarios) tienen una fuerte influencia en el desarrollo del proyecto, el Sindicato tuvo Asambleas extraordinarias que coincidían con las clases, hubo paro regional en Ancash. El cambio de autoridades en la SUNARP y gerente en el Banco, volvió a foja cero algunos trámites, incluso algunas relaciones que ya se habían desarrollado, y permitían fluidez en los trámites documentarios.
- Dada la misma naturaleza del Sindicato, y el nivel de instrucción de sus integrantes; demanda habilidades sociales especiales para tratar con ellos, y lograr una venia para hacer ciertos trámites en el proyecto. Muchas veces el desconocimiento, de ciertos temas administrativos, ha dificultado el trabajo, pues los dirigentes no entienden de plazos administrativos, jerarquía dentro de los organigramas, jurisdicción y seguimiento de documentos; y esto origina conflictos con el equipo de trabajo del proyecto. La suma de todo ello, redundando en el fútil estancamiento del proyecto.

5.2 RECOMENDACIONES

Esta educativa experiencia, ha generado grandes expectativas en Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú:

- Es importante darle continuidad a este proyecto, para garantizar su sostenibilidad. Aquellos que fueron capacitados a Nivel Básico; demandan llegar al Nivel Avanzado; esto es un total de 65 beneficiarios.
- Los familiares de los trabajadores demandan también nuevos cursos de capacitación con proyección laboral en el campo de la minería. Se realizará una asamblea con la finalidad de determinar qué cursos, podrían solicitarse vía otro nuevo proyecto FONDOEMPLEO.
- Los trabajadores de la Actividad Siderúrgica, que se jubilan a una edad promedio relativamente temprana, precisan de otros conocimientos, que les permitan laborar en otro campo. Está comprobado que el 90% de los jubilados presentan problemas de salud, debido a la falta de ocupación de su tiempo; el sentirse “útiles a la sociedad”. Algunas propuestas pueden ser: Carpintería en Melamina, Soldadura, Mantenimiento

Mecánico Automotriz, Ensamblaje y Reparación de Computadoras; y entre otras que pueden mejorar la oferta laboral, para este grupo etéreo.

ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Componente 1: Brindar estrategias para obtener mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Ficha socio-económica para beneficiarios

Componente C-3: Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical

ANEXO 2: FICHA SOCIO-ECONÓMICA CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL

Componente 2: Brindar mayores herramientas para el desempeño laboral de los trabajadores y sus familiares. TRABAJADORES

Ficha socio-económica para beneficiarios

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

ANEXO 3 TABLA DE DATOS

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS			
Género			
Hombre	20	10	30
Mujer	0	0	0
Total	20	10	30
Grupos de edad			
Hasta 35 años	9	1	10
Mas de 35 años	11	9	20
Total	20	10	30
Edad en años cumplidos			
Promedio	35.6	51.4	40.9
P1. Tipo de relación tiene con la empresa			
Soy trabajador de la empresa	18	10	28
No soy trabajador de la empresa	2	0	2
Total	20	10	30
P2. ¿Es trabajador sindicalizado?			
Sí	16	10	26
No	2	0	2
Total	18	10	28
P3. ¿Es dirigente sindical?			
Sí	2	9	11
No	14	1	15
Total	16	10	26

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
MIGRACIÓN			
P7. ¿Nació en esta localidad?			
Sí	13	7	20
No	7	3	10
Total	20	10	30
P9. Años que vive en la localidad (en escala)			
Hasta 10 años	1	1	2
Más de 10 años	6	9	15
Total	7	10	17
P9. Años que vive en la localidad			
Promedio	15.29	45.33	24.3
P10. Razones por las que vino a vivir aquí			
Por trabajo	6	2	8
Motivos personales, familiares y de estudios	1	1	2
Total	7	3	10
P11. ¿Tiene hijos?			
Sí	15	10	25
No	5	0	5
Total	20	10	30
P12. Número de hijos			
Promedio	1.87	2.9	2.28
P13. Idioma o lengua materna			
Quechua	0	0	0
Castellano	20	10	30
Otro	0	0	0
Total	20	10	30

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO			
P14. Nivel de educación agregado			
Secundaria y menos	5	7	12
Superior no universitaria	13	3	16
Superior universitaria	2	0	2
Total	20	10	30
P16. ¿Estudio en una institución pública o privada?			
Pública	9	8	17
Privada	11	2	13
Total	20	10	30
P17. Profesiones técnicas y universitarias estudiadas			
Mantenimiento de maquinaria pesada, de planta, producción e industrial, mecánica automotriz	12	3	15
Técnicos en electricidad, mecánica, modelaje, metalurgia y farmacia	0	1	1
Profesiones universitarias: administración, turismo, educación e ingeniería	2	1	3
Trabajadores comerciantes y de otros servicios	1	0	1
Total	15	5	20

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
P18. ¿Ha seguido algún curso de capacitación para ocupar el puesto de trabajo?			
Sí	6	6	12
No	14	4	18
Total	20	10	30
P22. ¿Ha seguido algún curso de capacitación para fortalecimiento de sus competencias?			
Sí	14	3	17
No	6	7	13
Total	20	10	30
P26. ¿Ha seguido algún curso de capacitación en temas no relacionados a su empresa?			
Sí	8	4	12
No	12	6	18
Total	20	10	30
P28. ¿Ha aprendido algún oficio a través de la experiencia en alguna empresa?			
Sí	14	5	19
No	6	5	11
Total	20	10	30
P30. Frecuencia de uso de internet			
Muy frecuentemente	5	1	6
Frecuentemente	8	4	12
Más o menos	7	5	12
Casi nunca	0	0	0
Nunca	0	0	0
Total	20	10	30

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
CONOCIMIENTO DEL PROYECTO			
P31. ¿Conoce el proyecto?			
Sí	18	10	28
No	2	0	2
Total	20	10	30
P32. ¿Quién lo contacto inicialmente para seguir los cursos del proyecto?			
El sindicato	17	10	27
Un familiar	3	0	3
Los compañeros	2	0	2
Otra forma de contacto	0	1	1
Total entrevistados	20	11	30
P33. Medios utilizados para contactarlo			
Charlas informativas	12	6	18
Folletos promocionales	11	3	14
Contacto telefónico	2	1	3
Otro medio	0	0	0
Total entrevistados	20	10	30

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
EMPLEO			
P34. ¿Trabajó la semana pasada?			
Si	20	7	27
No, pero tenía trabajo	0	1	1
Busqué trabajo, pero trabajé antes	0	1	1
Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo	0	1	1
Estuve en otra situación	0	0	0
Total	20	10	30
P35. Ocupaciones			
Trabajadores de mantenimiento de planta y mecánicos	10	6	16
Otros técnicos de planta minera	2	0	2
Agricultores, Criadores de animales, peón agrícola	0	0	0
Vendedores y Trabajadores de servicios diversos	1	0	1
Total	13	6	19
P36. Actividad económica			
Minería	18	10	28
Agricultura, Crianza de animales vacunos y cuyes	0	0	0
Construcción, Servicios y ventas	2	0	2
Total	20	10	30
P38. Ud. Se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:			
Empleado, obrero	19	10	29
TFNR	0	0	0
Trabajador Independiente	1	0	1
Total	20	10	30
Ingreso mensual (Nuevos Soles)			
Promedio	2,557	4,512	3,209

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
EMPRESA			
P42. ¿Tiene creado un negocio propio?			
Sí	2	2	4
No, pero pienso crearlo en el corto plazo	11	1	12
No, y no pienso crearlo	7	7	14
Total	20	10	30
P45. Ese negocio se creó:			
Antes de estar en el PROYECTO	2	2	4
P47. ¿Actualmente el Negocio está:			
Constituido como personal natural	2	2	4
Tiene Licencia de funcionamiento	2	0	2
P48. Régimen tributario del negocio			
Renta de Cuarta Categoría	0	0	0
Nuevo RUS	2	1	3
RG	0	1	1
Ninguno	0	0	0
Total	2	2	4

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
PROTECCIÓN SOCIAL			
P49. Afiliados a Sistemas de Salud			
ESSALUD	18	9	27
SIS	1	0	1
Seguro Privado ^{1/}	1	0	1
No afiliados	1	1	2
Total entrevistados	20	10	30
<i>1/ Afiliados a ESSALUD y Seguro Privado.</i>			
P50. Afiliados a Sistemas de Pensiones			
AFP	12	1	13
ONP	6	8	14
No afiliados	2	1	3
Total	20	10	30

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-2 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-1 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
CAPACITACIÓN			
P51. Razón principal por la que eligió estos cursos:			
Porque quiero contribuir con mi sindicato	4	10	30
Porque hay oportunidades de negocio	8	7	23
Porque tengo habilidades para eso	6	2	6
Porque hay oportunidades de empleo	17	0	17
Porque quiero adquirir nuevos conocimientos	16	0	6
Total entrevistados	20	1	9
P52. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones respecto de los cursos del proyecto?			
<i>En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)</i>			
La capacitación es importante	4.3	4.3	4.3
Se adecuan a lo requerido por el mercado	4.2	4.0	4.2
Me ayudaron a mejorar mi desempeño	4.3	3.9	3.9
Los cursos se ajusta a mis necesidades	3.9	3.8	4.1
P53. ¿Cuál sería su evaluación respecto de los cursos del proyecto?			
<i>En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)</i>			
La metodología fue adecuada y práctica	3.8	3.6	3.7
El tiempo de duración del curso fue adecuado	3.9	3.7	3.8
El horario fue adecuado	3.9	3.6	3.8
El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla	4.0	4.1	4.0
El profesor usó ejemplos de la realidad	3.9	3.9	3.9
Los materiales y separatas eran claros y sencillos	3.8	3.7	3.8
La metodología incentiva la participación	3.9	4.0	3.9

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

(C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas)

P55. ¿Con la capacitación recibida ha logrado mejorar en?	(Aumento de conocimientos en una escala del 1 al 5)
Identificación de magnitud de peligros y riesgos en su puesto de trabajo	4.3
Las acciones de prevención de accidentes en su puesto de trabajo	4.4
Las acciones de prevención de enfermedades ocurridas en su labor	4.1
Su capacidad de responder en caso de emergencias en el trabajo	4.2
El reconocimiento de necesidad de manejar adecuadamente el estrés en el trabajo	4.1
La identificación de acciones para bajar el estrés producto de su actividad diaria	3.8
La realización de acciones grupales para reducir el estrés en el trabajo	3.8

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

(En una escala del 1 al 5)

P54. ¿Cuál es su percepción respecto a lo siguiente, antes y después del Proyecto?	Antes del Proyecto	Después del Proyecto
Evaluación de su desempeño técnico laboral	3.5	4.3
Importancia de la capacitación en Seguridad y salud en el trabajo	3.7	4.4
¿Cuánto conoce de los riesgos de accidentes en el trabajo?	3.7	4.3
¿Cuánto conoce de de las enfermedades ocupacionales?	3.2	4.1
Importancia del manejo de equipos de seguridad o emergencia	3.5	4.4
Valoración de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo	3.6	4.4
Importancia que le da al estrés en el trabajo,	2.9	3.5
Relación con resto de compañeros de trabajo	4.1	4.4
Importancia del manejo del estrés en las relaciones con compañeros de Trabajo	3.1	3.8

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

FORTALECIMIENTO SINDICAL

(En una escala del 1 al 5)

P54. Propuestas del Sindicato sobre los diferentes aspectos de la vida sindical, antes y después del Proyecto?	Antes del Proyecto	Después del Proyecto
Condiciones de trabajo	2.8	3.8
Seguridad y salud en el trabajo	3.5	3.8
Negociación colectiva	3.3	4.4
Capacitación sindical	3.0	3.9
Capacitación técnica	2.7	3.5
Servicios a los trabajadores	3.1	4.0
Recreación y bienestar social	2.9	3.7
Generación de empleo	3.0	3.7
Innovación tecnológica y productividad	3.1	3.9
Responsabilidad social de la empresa	3.1	3.8

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

ANEXO 4 LISTA DE ENCUESTADOS CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL

C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	
N	Nombre de los Encuestados
1	JUAN CARLOS VELA BELTRAN
2	PEDRO VICTOR QUEZADA GUERRERO
3	AMILCAR SLIM CASTRO CABRERA
4	NILTON FERNANDO NUÑEZ IDROGO
5	HEBER NOE TANTAS CAPA
6	JORGE ALBERTO CRUZADO GARCIA
7	CARLOS RODRIGUEZ GOMEZ
8	ELVIS MARCOS ARROYO BARJA
9	NESTOR JOEL MARTINEZ FALLA
10	ELMER E ESCALANTE FLORES
11	CARLOS ANTONIO CASTRO BERMUDES
12	IVAN OMAR VASQUEZ CHAVEZ
13	MARCO ANTONIO SANCHEZ PORYOC
14	ELAINE DENNIS VERGARA IGNACIO
15	GUSTINO ROJAS TUESTA
16	MIGUEL A. CANO MANRIQUE
17	RONALD APONTE AGRADA
18	DANY DAVID PONTE SAGASTEGUI
19	EDDUARD H. REYES BRICEÑO
20	FERRER VICTOR CHUQUI MARTINEZ

ANEXO 5 LISTA DE ENCUESTADOS FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	
N	Nombre de los Encuestados
1	AGUSTIN GUILMAR NEYRA MONTORO
2	PORTAL RIOS LUIS
3	ULICES MESONES ARANDA
4	JOSE ANTONIO CHALIACHE MORENO
5	LUIS TEOFILO GUZMAN SANCHEZ
6	HIPOLITO AUEZNGULO RODRIG
7	JOEL IVAN GUARNIZ
8	CARLOS F. ZUÑIGA AGUILAR
9	JOSE ALFREDO VARAS MARTINEZ
10	CESAR MANUEL CAMPOMANES DIAZ