

Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2

Estudio de Evaluación

Proyecto

**“Fortalecimiento de las capacidades en
Seguridad y Salud Ocupacional de los
trabajadores de la FNTMMSP” de la
Federación Nacional De Trabajadores
Mineros, Metalúrgicos Y Siderúrgicos Del
Perú - FNTMMSP**

L-02-14

Consultor responsable: Carlos Salazar

Enero 2015

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. ANTECEDENTES.....	6
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO.....	7
2.1 Finalidad:.....	7
2.2 Objetivo General:.....	7
2.3 Indicadores del Objetivo General.....	7
2.4 Componentes:.....	7
2.5 Logros al finalizar el proyecto:.....	8
3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	10
3.1 Objetivos.....	10
3.2 Metodología del estudio.....	10
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES.....	11
4.1 Indicadores de propósito.....	11
4.2 Resultados por componente alcanzados al finalizar el proyecto:.....	12
4.3 Análisis de resultados.....	13
4.3.1 Pertinencia.....	13
4.3.2 Eficacia.....	17
4.3.3 Efectos.....	19
4.3.4 Eficiencia.....	22
4.3.5 Sostenibilidad.....	23
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
5.1 Conclusiones.....	24
5.2 Recomendaciones.....	25
ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	26
ANEXO 2 TABLA DE DATOS.....	29
ANEXO 3 LISTA DE ENCUESTADOS.....	31

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe, da cuenta del estudio de evaluación del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la FNTMMSP” ejecutado por la Federación Nacional De Trabajadores Mineros, Metalúrgicos Y Siderúrgicos Del Perú – FNTMMSP. La ejecución del proyecto se realizó en el periodo comprendido entre el 2 de septiembre del 2013, culminando el 01 de septiembre del 2014.

La gestión del proyecto fue llevada a cabo por un equipo constituido por: un Jefe de Proyecto, un Asistente Administrativo y un Asistente Contable, contratados por 12 meses. La sede del proyecto fue en las oficinas administrativas de la FNTMMSP-Lima, abarcando acciones en 4 zonas: Arequipa, La Libertad, Lima y Junín.

Los beneficiarios fueron los representantes de los Comités de Seguridad y Salud de los asientos mineros y siderúrgicos, los dirigentes de distintos niveles de la Federación Minera y los Comités de la Mujer Minera.

El proyecto tuvo como propósito mejorar las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos de la FNTMMSP, y contempló 3 componentes: 1) Generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional a nivel de los trabajadores representantes de los comités paritarios, sindicatos y mujeres de la Central Nacional de Mujeres Mineras; 2) Manejo de información sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias y conocimiento de la composición nutricional de los alimentos; 3) Desarrollo de capacidades de transferencia de conocimientos de sus líderes y representantes sindicales.

Con el fin de llevar a cabo la evaluación de este proyecto se ha llevado a cabo 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 Jefe del Proyecto y adicionalmente, se aplicó la Ficha Socioeconómica levantando información en un Taller donde participaron un grupo de dirigentes de los sindicatos de base.

A continuación, se presenta el cuadro de los componentes y los resultados logrados:

Cuadro N°1: Resultados por Componente

Indicadores de Componente	Unidad de Medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 1: Generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional a nivel de los trabajadores, representantes de los comités paritarios, sindicatos y mujeres del CNMM				
Se han capacitado a 171 trabajadores representantes de comités paritarios, y sindicatos.	trabajadores	171	195 participantes, 36 certificados y 159 con constancias de participación parcial.	21%
Componente 2: Manejo de información sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias y conocimiento de la composición nutricional de los alimentos				
Se han capacitado a 267 trabajadores representantes de comités paritarios, Sindicatos y la central de mujeres en preparación de alimentos nutritivos adecuados y saludables e informar sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias.	trabajadores	267	266 participantes, 33 certificados y 233 con constancias de participación parcial.	12%
Componente 3: Desarrollo de capacidades de transferencia de conocimientos de sus líderes y representantes sindicales				
Se han formado a 12 trabajadores y 4 mujeres como asesores de aprendizaje y planificadores de procesos de aprendizaje.	trabajadores	16	52 participantes, 7 certificados y 45 con constancias de participación parcial	44%

NOTA: Cabe precisar que la determinación del porcentaje de ejecución está basado en la cantidad de trabajadores que han llevado el módulo completo y han sido certificados por aprobar las evaluaciones respectivas.

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto, Informe Final del Proyecto elaborado por la I.E (10.10.2014) e información complementaria enviada por la Institución Ejecutora.

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

FNTMMSP: Federación Nacional De Trabajadores Mineros, Metalúrgicos Y Siderúrgicos Del Perú

CNMM: Central Nacional de Mujeres Mineras

1. ANTECEDENTES

El convenio entre la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú - FNTMMSP y FONDOEMPLEO se firmó el 10 de octubre del 2013, con el fin de ejecutar el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la FNTMMSP”, cuyo objetivo era mejorar las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos de la FNTMMSP.

El proyecto tuvo un retraso de cinco meses, para el inicio de la ejecución, debido a la dificultad encontrada para identificar al proveedor de capacitación que desarrollara los módulos de salud ocupacional y que estuviera acreditado para brindar certificación a los participantes, previsto en el proyecto.

La FNTMMSP ha participado en la segunda convocatoria de la Línea de Apoyo a los Trabajadores (LAT) con dos proyectos. El primero con el proyecto de “Fortalecimiento Institucional De La Federación Nacional De Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos Del Perú”, y el segundo, el proyecto sujeto a la presente evaluación.

En general, el conjunto de actividades iniciales, se han circunscrito dentro de lo planificado en el Proyecto, con la responsabilidad de su ejecución a cargo de la FNTMMSP, que se encargó de contratar al personal que llevó a cabo la realización de las diferentes actividades. La oficina del proyecto se ubicó en las mismas instalaciones de la Federación, en la ciudad de Lima, aunque para la atención de la población beneficiaria, el proyecto definió 4 zonas de intervención: Lima, Trujillo, Huancayo y Arequipa.

Los beneficiarios fueron: los representantes de los comités paritarios, representantes de los Sindicatos mineros, lideresas de la Central Nacional de Mujeres Mineras y promotores de capacitación de las bases sindicales.

El actual Consejo Ejecutivo Nacional de la Federación, cuenta con 47 representantes de los diferentes sindicatos afiliados que son elegidos en Asamblea Ordinaria para un periodo de dos años. Actualmente es encabezado por su Secretario General Sr. Ricardo Juárez Viza elegido en el XII Congreso Nacional Ordinario y reestructurado en

la 79ª Asamblea Nacional Extraordinaria de Delegados desde el 10 de febrero del 2013 al 25 de febrero del 2014. A nivel nacional, el número de sindicatos afiliados es de 105 que representa aproximadamente a 23,750 trabajadores. Esta estimación manejada por la Federación, se refiere sólo a los trabajadores afiliados.

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 Finalidad:

Contribuir en la disminución de incidencias de accidentes de trabajo y afectación en la salud de los trabajadores mineros.

2.2 Objetivo General:

Mejorar las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos de la FNTMMSP.

2.3 Indicadores del Objetivo General

- ✓ Al finalizar el proyecto, se han capacitado a 114 trabajadores representantes de los Comités Paritarios de las 4 zonas descentralizadas.
- ✓ Al finalizar el proyecto, se han capacitado 57 trabajadores representantes de los Sindicatos Mineros de las 4 zonas descentralizadas.
- ✓ Al finalizar el proyecto, se han capacitado a 96 mujeres representantes de la Central Nacional de Mujeres Mineras de las 4 regiones descentralizadas.
- ✓ Al finalizar el proyecto, se han empoderado como formadores a 1 equipo de 16 trabajadores de las 4 regiones descentralizadas.

2.4 Componentes:

Componente 01:

Generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional a nivel de los trabajadores representantes de los comités paritarios, sindicatos y mujeres de la Central Nacional de Mujeres Mineras,

Componente 02:

Manejo de información sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias y conocimiento de la composición nutricional de los alimentos,

Componente 03:

Desarrollo de capacidades de transferencia de conocimientos de sus líderes y representantes sindicales.

Componente 04:

Manejo del proyecto

2.5 Logros al finalizar el proyecto:

- ✓ Han participado más de 155 Representantes de los Comités Paritarios en las capacitaciones, sin embargo, solo aproximadamente 33 han completado la capacitación de manera satisfactoria (certificados).
- ✓ Han participado más de 40 dirigentes de base de las 4 zonas en las capacitaciones, Sin embargo, no se tiene información de cuántos han completado la capacitación de manera satisfactoria (certificados).
- ✓ Han participado 71 mujeres de la Central de Mujeres Mineras de las 4 regiones, pero no todas han logrado la certificación.
- ✓ 7 trabajadores han completado el módulo de formación de formadores y han obtenido la certificación.

El presupuesto programado para el proyecto fue de S/.614,518.68 soles, de los cuales FONDOEMPLEO, aportaría S/.468,358.58 Nuevos Soles, mientras que la contrapartida de la Federación planteada inicialmente era de S/.146,160.00 Nuevos Soles (24%). Finalmente FE desembolsó 348,418.20 y se ha ejecutado S/. 339,312.52, a la fecha del informe de cierre la diferencia de 9,105.68 Nuevos Soles, aún no había sido devuelto por la entidad ejecutora.

Según el informe de cierre del Proyecto, la entidad ejecutora sólo justificó como contrapartida un monto de S/ 46,395.00, mediante declaraciones juradas de las movilidades y viáticos de los participantes, el saldo no pudo ser sustentado por la negativa de muchos trabajadores en firmar una declaración jurada por problemas de desconfianza. El citado informe también menciona que esta dificultad no ha afectado la ejecución de las actividades del proyecto.

Beneficiarios

Según el Anexo 05 que presenta la propuesta de Proyecto LAT: “Fortalecimiento de las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores de la FNTMMSP”, los beneficiarios son los siguientes:

Representantes de los comités paritarios: Son unidades técnicas de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, que tiene la función de detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores; por lo que tienen mayor acercamiento y coordinación directa con los responsables de la empresa minera.

Representantes de los Sindicatos mineros: Representan a la agrupación de trabajadores que luchan por la Justicia social y por los intereses de la clase trabajadora. Constituyen un grupo de primer nivel que se encuentran agrupados en la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metálicos y Siderúrgicos del Perú – FNTMMSP, organización de segundo nivel.

Lideresas de la Central Nacional de Mujeres Mineras (CNMM): Es una de las bases de la FNTMMSP y es una organización de coordinación y apoyo de solidaridad de todas las esposas de los trabajadores mineros, viudas, hijas solteras, dentro y fuera del centro minero. Se ha considerado a este grupo por compartir las mismas necesidades y dificultades que atraviesa el trabajador minero. La población objetivo también incluye a las mujeres de la Central Nacional de la Mujer Minera – CNMM, que alcanzan según información de la misma organización (Plan Estratégico de la Central Nacional de la Mujer Minera 2012 – 2014), a 4,500 mujeres esposas de los trabajadores mineros (Planilla y especializadas), quienes están distribuidas en 35 Comités de Dama a nivel nacional, de las cuales 25 comités se encuentran activos.

Este grupo de mujeres líderes de la Central de Mujeres Mineras, es considerado como parte del grupo de la población objetivo debido a que las necesidades identificadas a nivel de los trabajadores incluyen también a la familia y específicamente a las esposas. Se evidencia la importancia de la participación de este grupo en las actividades de los componentes 2 y 3 (capacitar en la identificación y preparación de alimentos nutritivos adecuados y saludables; manejo de información sobre los servicios de salud; y formación de formadores), dado que este grupo transmitirá los

conocimientos adquiridos al conjunto de sus pares CNMM (Central Nacional de Mujeres Mineras).

3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO

3.1 Objetivos

El estudio de Evaluación del Proyecto “Fortalecimiento Institucional De La Federación Nacional De Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos Del Perú” de la Federación Nacional De Trabajadores Mineros, Metalúrgicos Y Siderúrgicos Del Perú – FNTMMSP, tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Identificar y caracterizar la situación de los beneficiarios de los proyectos LAT (organizaciones sindicales, trabajadores y familiares de los trabajadores) después de la intervención del proyecto.
- ✓ Obtener información de los indicadores de Propósito y Componentes del proyecto después 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 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 realizaron las siguientes entrevistas en profundidad:
- Economista Felipe Vargas Toledo, Responsable de la ejecución del proyecto
 - CPC Herbert Hidalgo Cornejo Asistente contable de la ejecución del proyecto,
- 3) Se procedió a realizar un taller de levantamiento de información con 14 dirigentes de base, participantes en los cursos ejecutados en el proyecto, luego se realizó la sistematización de la información cualitativa y cuantitativa, así como a la elaboración del informe final de evaluación.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES

4.1 Indicadores de propósito

PROPÓSITO: Mejorar las capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos de la FNTMMSP.

INDICADOR: Al finalizar el proyecto, se han capacitado a 114 trabajadores representantes de los Comités Paritarios de las 4 zonas descentralizadas.

LOGRO: Han participado 155 Representantes de los Comités Paritarios en las capacitaciones, de los cuales 33 han sido certificados por completar satisfactoriamente el programa completo de capacitación. Los otros 122 participantes no pudieron llevar los 4 cursos del módulo, por lo cual no fueron certificados. El porcentaje de ejecución en función a la meta propuesta es del 21%.

INDICADOR: Al finalizar el proyecto, se han capacitado 57 trabajadores representantes de los Sindicatos Mineros de las 4 zonas descentralizadas.

LOGRO: Han participado 40 dirigentes de base de las 4 zonas en las capacitaciones. En los informes del proyecto, no se encuentra información de cuántos han sido certificados, por lo cual no se puede establecer el nivel de ejecución.

INDICADOR: Al finalizar el proyecto, se han capacitado a 96 mujeres representantes de la Central Nacional de Mujeres Mineras de las 4 regiones descentralizadas.

LOGRO: Han participado 71 mujeres de la Central de Mujeres Mineras de las 4 regiones. En los informes del proyecto, no se encuentra información de cuántos han sido certificados, por lo cual no se puede establecer el nivel de ejecución.

INDICADOR: Al finalizar el proyecto, se han empoderado como formadores a 1 equipo de 16 trabajadores de las 4 regiones descentralizadas.

LOGRO: Han participado 52 trabajadores, de los cuales 7 han sido certificados y 45 sólo tienen constancias de participación parcial. El porcentaje de ejecución en función a la meta propuesta es del 44%.

4.2 Resultados por componente alcanzados al finalizar el proyecto:

Cuadro N°2: Resultados por Componente alcanzados al finalizar el proyecto

Componente	Indicadores de Componente	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
Componente 1:	Generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional a nivel de los trabajadores representantes de los comités paritarios, sindicatos y mujeres de la Central Nacional de Mujeres Mineras			
	Se han capacitado a 171 trabajadores representantes de comités paritarios, y sindicatos.	171 trabajadores capacitados	195 participantes, 36 capacitados con certificado y 159 con constancias de participación parcial.	21%
Componente 2:	Manejo de información sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias y conocimiento de la composición nutricional de los alimentos			
	Se han capacitado a 267 trabajadores representantes de comités paritarios, Sindicatos y la central de mujeres en preparación de alimentos nutritivos adecuados y saludables e informar sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias.	267 trabajadores capacitados	266 participantes, 33 certificados y 233 con constancias de participación parcial.	12%
Componente 3:	Desarrollo de capacidades de transferencia de conocimientos de sus líderes y representantes sindicales			
	Se han formado a 12 trabajadores y 4 mujeres como asesores de aprendizaje y planificadores de procesos de aprendizaje.	16 trabajadores capacitados	52 participantes, 7 certificados y 45 con constancias de participación parcial.	44%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto, Informe Final del Proyecto elaborado por la I.E (10.10.2014) e información complementaria enviada por la Institución Ejecutora.

Cabe precisar que la determinación del porcentaje de ejecución está basada en la cantidad de trabajadores que han llevado el módulo completo y aprobado las evaluaciones respectivas.

Como se aprecia en el cuadro anterior, en ninguno de los tres componentes se ha logrado alcanzar las metas esperadas. Las explicaciones de las causas de esta situación, serán analizadas más adelante. Sin embargo, tanto en el componente 1 como en el 3, se ha tenido una cantidad de participantes mayor a lo esperado, los cuales en su mayoría, por haber asistido a uno, dos o tres cursos por módulo y no haber llevado los 4 cursos que componen los módulos, han recibido constancias de participación.

4.3 Análisis de resultados

4.3.1 Pertinencia

La pertinencia de la ejecución del proyecto se relaciona con las necesidades planteadas por los dirigentes de la FNTMMSP, los responsables de los comités paritarios, los representantes de los sindicatos y la Central Nacional de la Mujer Minera, manifestando vacíos de conocimiento en temas relacionados con la seguridad y salud ocupacional, así como la prevención de enfermedades crónicas producto de una mala alimentación. Según las referencias del Jefe del Proyecto, la propuesta nace de las necesidades planteadas por los mismos representantes de las organizaciones que tienen relación con la FNTMMSP (Comité Paritario, Sindicatos y mujeres representantes de los comités de damas de la Central Nacional de la Mujer Minera) en reuniones/asambleas de la Federación, que fueron manifestadas en las plenarias y talleres de diagnóstico realizados.

Pertinencia del Producto 1: Módulo en Desarrollo de una Cultura en Seguridad

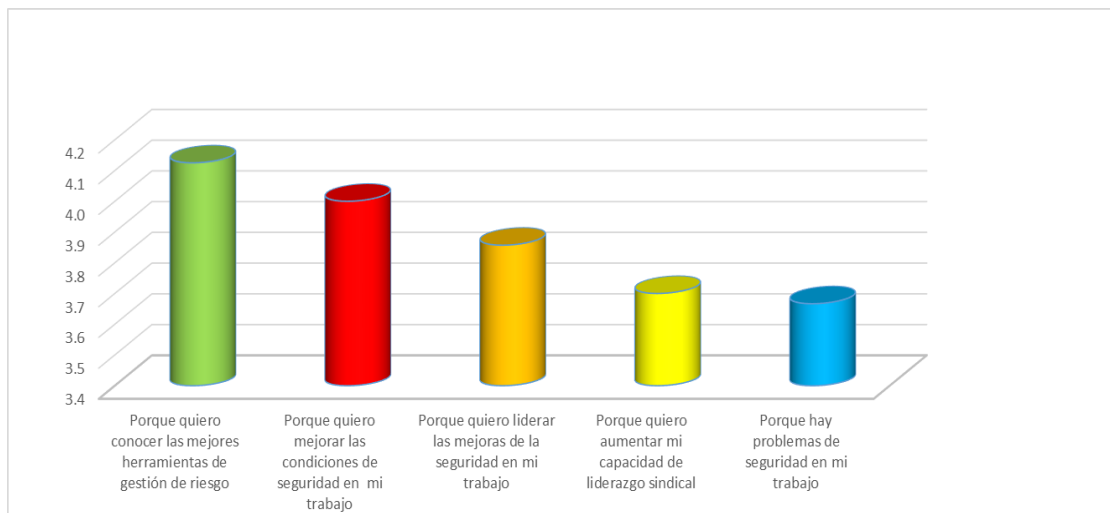
El objetivo del módulo fue informar, sensibilizar y capacitar en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores miembros de la Federación Nacional de Trabajadores Minería Metalurgia Siderurgia del Perú y Sindicatos y representantes de la Central Nacional de Mujeres Mineras.

El módulo estaba compuesto de 4 cursos:

- Interrelación entre la Salud y Trabajo desde el Marco Legal
- Liderazgo y Empoderamiento
- Gestión de Riesgos en el Trabajo, y
- Herramientas del Sistema de Gestión en Seguridad.

El gráfico 1, muestra los resultados de la encuesta tomada a un grupo de dirigentes de la FNTMMSP y dirigentes de diferentes gremios sindicales, así como de representantes de los comités paritarios, en que se pone de manifiesto que entre las principales razones de elección de este curso, está la necesidad de los participantes por conocer las mejores herramientas de gestión de riesgo (4.1 en la escala de Likert¹) y de mejorar las condiciones de seguridad en su centro laboral (4.0 en la escala de Likert).

Gráfico N°1: Razones por las que eligió el Modulo de una Cultura en Seguridad



Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

Otras razones importantes para decidir la participación en este módulo han sido: la idea de los dirigentes sindicales de liderar las mejoras de la seguridad en sus centros laborales (3.9 en la escala de Likert) y con ello también aumentar su capacidad de liderazgo en el terreno sindical (3.7 en la escala de Likert), manifestando también algunos la existencia de problemas de seguridad en sus trabajos (3.7 en la escala de Likert).

¹ La Escala de Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración, en este caso se ha utilizado para medir el nivel de importancia de los criterios planteados para la elección del Módulo a capacitarse.

Desde el diseño del proyecto, los dirigentes vieron la importancia que tiene para los trabajadores conocer el contenido, funcionamiento, utilidad e importancia de la Ley N° 29783.- Seguridad y Salud Ocupacional, y su Reglamento, no solo para proteger su vida y la de su familia, sino para el mejor desempeño de su trabajo y contribuir efectivamente en elevar la productividad de las empresas donde laboran.

Pertinencia del Producto 2: Módulo en Salud Ocupacional, Nutrición y acceso a los Servicios de Salud

El objetivo del módulo fue capacitar en la identificación y preparación de alimentos nutritivos adecuados y saludables e informar adecuadamente sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias.

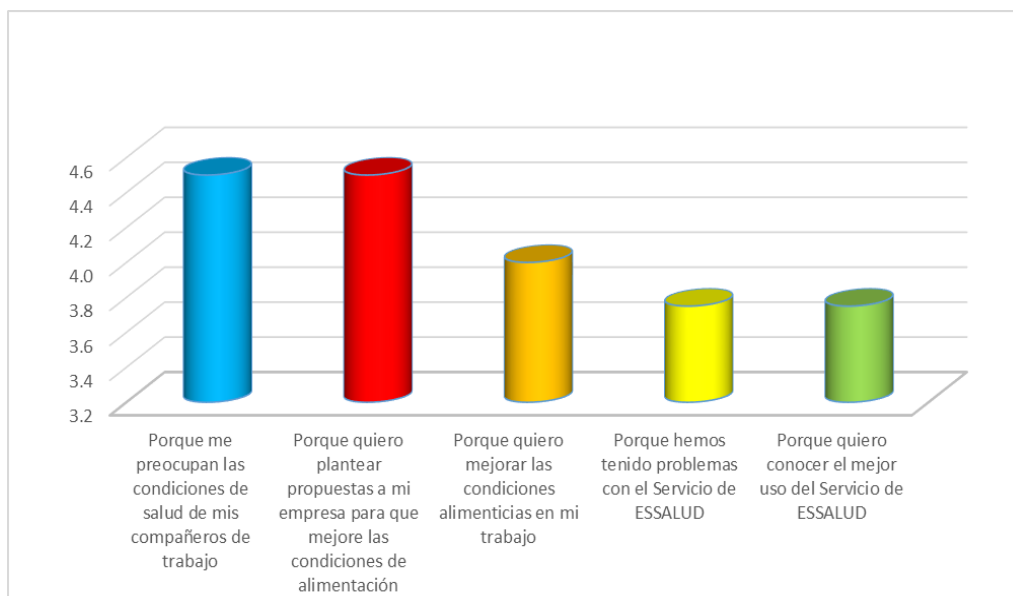
El módulo estaba compuesto de 4 cursos:

- La alimentación y la nutrición en contextos interculturales y de género
- Importancia de la dieta y la nutrición adecuada para la prevención de enfermedades crónicas.
- Enfermedades profesionales, prevención, vigilancia y los problemas de alcoholismo en el deterioro y entorno familiar.
- Servicios de Salud: Essalud y los servicios complementarios

Asimismo, la Federación tiene dentro de sus metas la consolidación del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, a su vez la Central Nacional de Mujeres Mineras tienen como objetivo estratégico: fomentar la mejora de la calidad de vida de las familias mineras y el respeto a sus derechos a la salud, educación, medio ambiente y vivienda.

En el gráfico 2, podemos apreciar los resultados de la encuesta, en la cual se pone de manifiesto que entre las principales razones de elección de este curso, está la necesidad de los participantes por la preocupación por las condiciones de salud de sus compañeros de trabajo (4.5 en la escala de Likert) con el mismo peso y relevancia de obtener mayor conocimiento que les permita plantear propuestas a sus empresas para la mejora de las condiciones de alimentación de los trabajadores.

Gráfico N°2: Razones por las que eligió el Módulo en Salud Ocupacional, Nutrición y acceso a los Servicios de Salud



Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

También entre las razones importantes para decidir la participación en este módulo se mencionó: el deseo de mejorar las condiciones alimenticias en el trabajo (4.0 en la escala de Likert), por el hecho de haber tenido problemas con el Servicio de ESSALUD y para conocer mejor uso del Servicio de ESSALUD, ambas con el mismo peso de 3.8 en la escala de Likert.

Pertinencia del Producto 3: Módulo de Formación de Formadores Empoderados

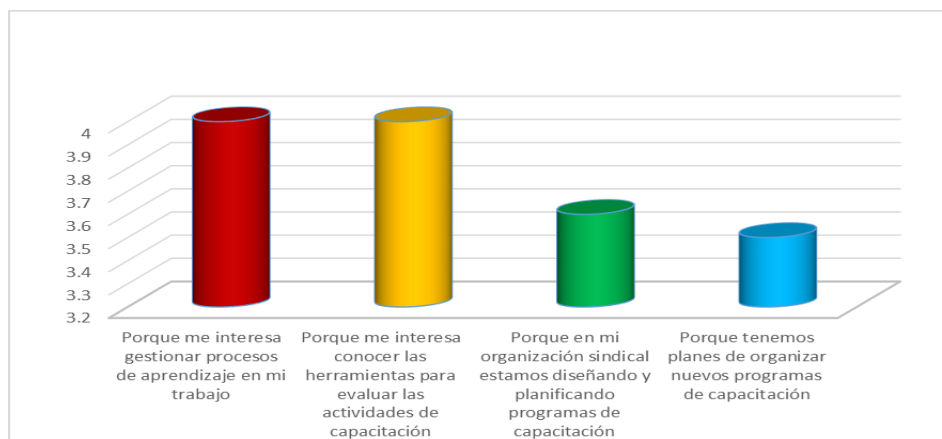
El objetivo del módulo fue preparar a formadores para que se desempeñen como capacitadores y planificadores de procesos de aprendizaje con capacidad de transmitir el conjunto de instrumentos metodológicos a trabajadores – pares miembros de la FNTMMSP y CNMM.

El módulo estaba compuesto de 4 cursos:

- Diseño de procesos de aprendizaje
- Planificando procesos de capacitación (Desarrollo de habilidades pedagógicas).
- Aprender haciendo
- Evaluación de la capacitación

Tal como se aprecia en el gráfico 3, entre las principales razones de elección de este curso por los participantes, está el interés de gestionar procesos de aprendizaje en sus centros laborales y porque en sus organizaciones sindicales están diseñando y planificando programas de capacitación, ambos con un peso de 4.0 en la escala de Likert.

Gráfico N°3: Razones por las que eligió el Módulo de Formación de Formadores Empoderados



Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

Otras razones señaladas para decidir la participación en este módulo: la existencia de planes para organizar nuevos programas de capacitación (3.6 en la escala de Likert) y el interés por conocer las herramientas para evaluar las actividades de capacitación con un peso de 3.5 en la escala de Likert.

4.3.2 Eficacia

El conjunto de actividades de capacitación se llevaron a cabo de acuerdo a lo planeado, lográndose un 100% de ejecución de las actividades en cada uno de los tres componentes:

Cuadro N°3: Productos por Componente alcanzados al finalizar el proyecto

Componente	Objetivos/Actividades	Unidad de Medida	Meta Total	Ejec.	% de Avance
Componente N° 1: Generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional a nivel de los trabajadores,	1.1 Implementación de Cursos en Desarrollo de una cultura en seguridad				
	1.1.1. Planificación y preparación del evento	Difusión	4	4	100%
	1.1.2. Promoción y convocatoria	campana	4	4	100%
	1.1.3. Organización y coordinación	sesiones	4	4	100%
	1.1.4. Informes	informes	4	4	100%
	1.1.5. Costos de hora fija por servicios(1)	horas	1	1	100%
	1.1.6. Movilización y viáticos	sesiones	4	4	100%

Componente	Objetivos/Actividades	Unidad de Medida	Meta Total	Ejec.	% de Avance
representantes de los comités paritarios, sindicatos y mujeres del CNMM	1.1.7. Refrigerio para participantes (2)	Raciones	1	1	100%
	1.1.8. Material didáctico	Unidad	1	1	100%
	1.1.9. Materiales de apoyo - útiles de escritorio	Unidad	1	1	100%
	1.1.10. Materiales, herramientas y equipos menores del módulo de enseñanza	Unidad	1	1	100%
Componente N° 2: Manejo de información sobre los servicios de salud que reciben los trabajadores y sus familias y conocimiento de la composición nutricional de los alimentos.	2.1 Implementación de Cursos en Salud ocupacional, nutrición y acceso a los servicios de salud.				
	2.1.1. Planificación y preparación del evento	Difusión	4	4	100%
	2.1.2. Promoción y convocatoria	campana	4	4	100%
	2.1.3. Organización y coordinación	sesiones	4	4	100%
	2.1.4. Informes	informes	4	4	100%
	2.1.5. Costos de hora fija por servicios (1)	horas	624	624	100%
	2.1.6. Movilización y viáticos	sesiones	1	1	100%
	2.1.7. Refrigerio para participantes (2)	Raciones	1	1	100%
	2.1.8. Material didáctico	Unidad	1	1	100%
	2.1.9. Materiales de apoyo - útiles de escritorio	Unidad	1	1	100%
2.1.10. Materiales, herramientas y equipos menores del módulo de enseñanza	Unidad	1	1	100%	
Componente N° 3: Desarrollo de capacidades de transferencia de conocimiento de sus líderes y representantes sindicales.	3.1 01 Módulo de formación de formadores implementado.				
	3.1.1. Planificación y preparación del evento	Difusión	1	1	100%
	3.1.2. Promoción y convocatoria	campana	1	1	100%
	3.1.3. Organización y coordinación	sesiones	1	1	100%
	3.1.4. Informes	informes	4	1	100%
	3.1.5. Costos de hora fija por servicios	horas	72	72	100%
	3.1.6. Movilización y viáticos	sesiones	1	1	100%
	3.1.7. Refrigerio para participantes	Raciones	1	1	100%
	3.1.8. Material didáctico	Unidad	1	1	100%
	3.1.9. Materiales de apoyo - útiles de escritorio	Unidad	1	1	100%
	3.1.10. Materiales, herramientas y equipos menores del módulo de enseñanza	Unidad	1	1	100%
	3.2 Intercambio de experiencia institucional efectuado con éxito				
	3.2.1 Intercambio de experiencia internacional	Pasantía	1	1	100%
	3.3 Estrategia de seguimiento técnico complementa con éxito las actividades del proyecto.				
	3.3.1. Visita de seguimiento técnico	Visitas	4	2	50%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto, Informe Final del Proyecto elaborado por la I.E (10.10.2014) e información complementaria enviada por la Institución Ejecutora.

A pesar de este gran esfuerzo por realizar las actividades para cumplir con las metas del proyecto, tanto los dirigentes y representantes que si estaban motivados en cumplir con llevar los 4 cursos de los módulos respectivos, en muchas ocasiones no contaron con los permisos necesarios, por parte de las empresas mineras, lo que impidió participar completamente en los programas de capacitación. Estas dificultades fueron más contundentes en algunas fechas que cruzaron con los inicios de los cursos,

impidiendo la participación de buen grupo de trabajadores y finalmente el logro de las metas.

La realización de las actividades guardó coherencia con el proyecto planteado y tuvo como finalidad lograr las metas a nivel de propósito, componentes y productos, por ello es importante relevar el esfuerzo de la entidad ejecutora en cumplir con las acciones propuestas y llevar a cabo la ejecución acertada del proyecto.

El proceso de identificación de los beneficiarios fue fruto de las coordinaciones entre los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú – FNTMMSP y los representantes de los Sindicatos base de la Federación, representantes de los Comités Paritarios y representantes de los comités de damas del Comité Nacional de Mujeres Mineras del Perú.

Además, se tuvo en cuenta la ejecución descentralizada en las cuatro zonas regionales previstas en el diseño del proyecto: la Región Norte – La Libertad; Región Centro – Huancayo; Región Lima – Lima y Región Sur – Arequipa Sur.

Entre los principales criterios y mecanismos de selección, se han tenido en cuenta: que los trabajadores sean elegidos en las asamblea por los miembros de sus organizaciones sindicales, que formen parte activa de su comité paritario vinculado a seguridad y salud ocupacional de las empresas y que tengan disponibilidad de viajar y tiempo para recibir la capacitación en las fechas programadas.

Los módulos 1 y 2 se desarrollaron en cuatro Regiones del país:

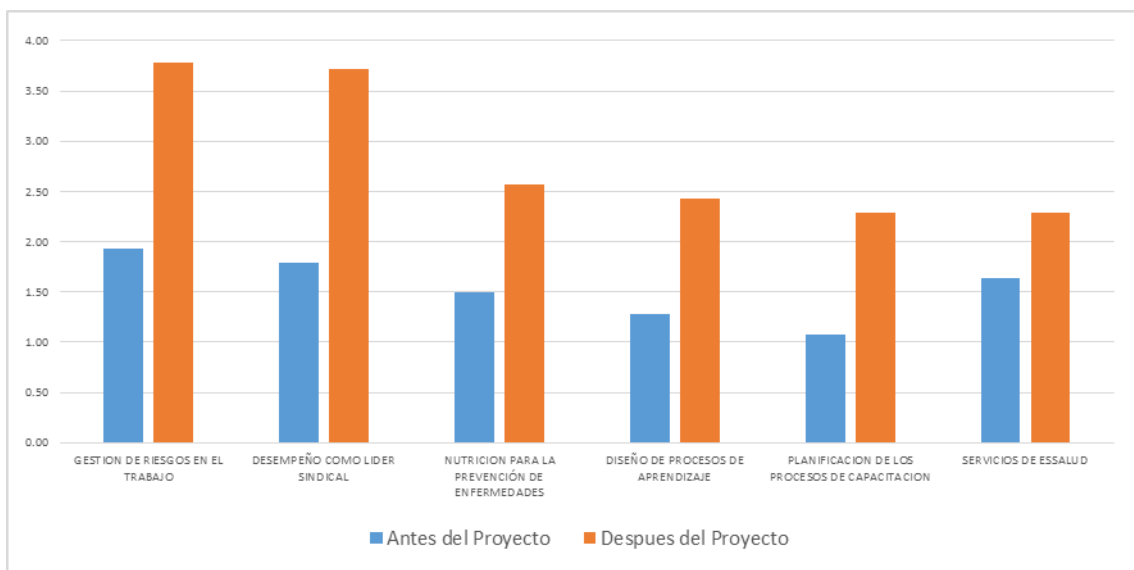
- Norte en la ciudad de Trujillo
- Centro en la ciudad de Huancayo.
- Sur, en la ciudad de Arequipa, y
- Lima.

4.3.3 Efectos

En el gráfico 4, se analizan los efectos de la capacitación en dos escenarios: antes del Proyecto y después del Proyecto, sobre la percepción del incremento de capacidades después de los cursos, se han planteado 6 posibles efectos, los cuales fueron valorados en una escala Likert del 1 al 5, donde 1 es poco conocimiento y 5 es mucho conocimiento:

- Sobre su desempeño como líder sindical
- Su conocimiento sobre la gestión de riesgos en el trabajo
- Su conocimiento sobre la importancia de la nutrición adecuada para la prevención de enfermedades crónicas
- Sus conocimientos sobre los servicios de ESSALUD
- Sus conocimientos sobre el diseño de procesos de aprendizaje
- Sus conocimientos sobre la planificación de los procesos de capacitación

Gráfico N°4: Niveles de conocimiento de temas relacionados con los Módulos antes y después del proyecto



Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

En todos los efectos planteados se nota una sustancial mejora después del proyecto, la diferencia de las nuevas condiciones luego de la ejecución del proyecto es en la mayoría de criterios, más de un punto en la escala.

Como se desprende del gráfico, el factor de mayor cambio ha sido el tener mayores conocimientos que les sirven para mejorar su desempeño como líder sindical, con un diferencial de 1.93 puntos, en la escala de Likert planteada, seguido por un mayor conocimiento sobre la gestión de riesgos en el trabajo (1.86), aspectos que les permitirá a los dirigentes poder enfocar mejor los temas de Seguridad y Salud Ocupacional en su quehacer sindical y laboral, además de tener mayor conciencia en aspectos críticos de la seguridad y salud en el trabajo, valoración de inspección de seguridad.

En orden de importancia a nivel de efectos tenemos: el aprendizaje de nuevos conocimientos relacionados con la planificación de los procesos de capacitación 1.21 puntos en la escala planteada y con el diseño de procesos de aprendizaje 1,14 puntos, lo cual va a facilitar que las organizaciones sindicales puedan organizar de manera más técnica y eficiente actividades de capacitación al interior de sus comunidades de trabajadores.

También se ha visto como efecto un mayor conocimiento de los participantes en la importancia de la nutrición adecuada para la prevención de enfermedades crónicas, 1.07 puntos en la escala de Likert, lo cual posibilitará que los dirigentes tengan mayores capacidades para fiscalizar o controlar las alternativas alimenticias de las concesionarias de comida de sus centros laborales.

Finalmente, se ha visto también un incremento de conocimientos sobre los servicios de salud que presta ESSALUD para los trabajadores mineros, se han conocido mejor los mecanismos y alternativas que ofrece este tipo de seguro, con 0.64 puntos en la escala planteada.

Cuadro N°4: Incremento de capacidades con el Proyecto

En que se han incrementado sus capacidades con el proyecto?	Antes del Proyecto	Después del Proyecto	DIF
DESEMPEÑO COMO LIDER SINDICAL	1.79	3.71	1.93
GESTION DE RIESGOS EN EL TRABAJO	1.93	3.79	1.86
PLANIFICACION DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION	1.07	2.29	1.21
DISEÑO DE PROCESOS DE APRENDIZAJE	1.29	2.43	1.14
NUTRICION PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES	1.50	2.57	1.07
SERVICIOS DE ESSALUD	1.64	2.29	0.64

Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

Según el Jefe del Proyecto, el otro efecto colateral del proyecto, ha sido consolidar el rol tutelar de la FNTMMSP, dentro del movimiento sindical minero peruano, aumentando su rol protagónico, por estar al día con los temas de tanta importancia y relevancia para los trabajadores mineros y por el grado de movilización logrado con los sindicatos mineros afiliados.

Los dirigentes de la FNTMMSP mencionan también, que se ha visto fortalecida su capacidad organizativa, al realizar las actividades de capacitación y las exposiciones

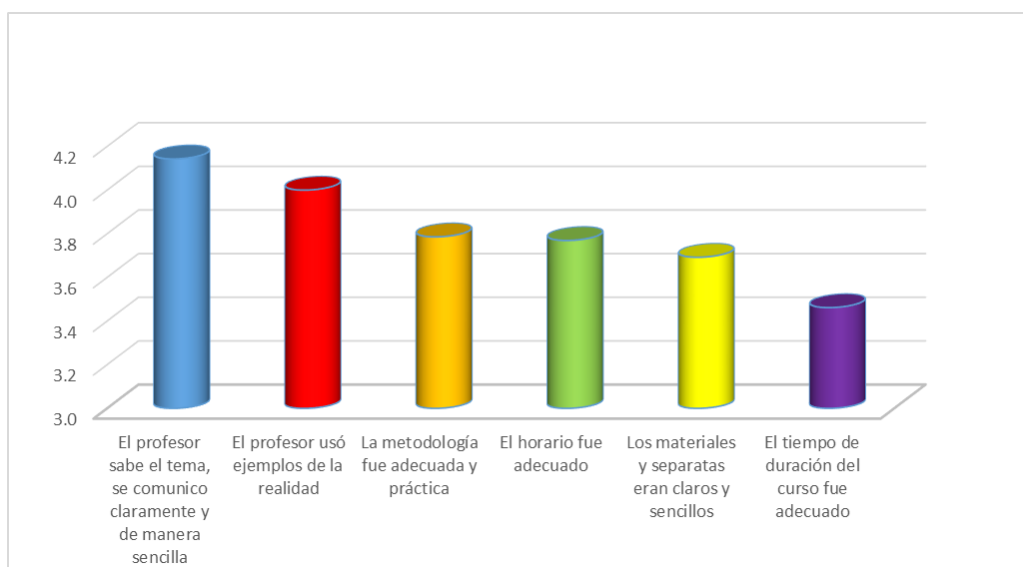
de las propuestas y resultados del proyecto en las plenarios de dirigentes Nacionales de la Federación y los dirigentes de las bases afiliadas.

4.3.4 Eficiencia

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 organización de los cursos y de los módulos de capacitación, el 100% de las respuestas se encuentran en el rango de 3.5 a 4.1, lo que evidencia muy buena aceptación y opinión sobre la eficiencia de las actividades realizadas. Los criterios tomados fueron los siguientes:

- El profesor sabe el tema, se comunicó claramente y de manera sencilla
- El profesor usó ejemplos de la realidad
- La metodología fue adecuada y práctica
- El horario fue adecuado
- Los materiales y separatas eran claros y sencillos
- El tiempo de duración del curso fue adecuado

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



Fuente: Ficha socio-económica para beneficiarios. Elaboración propia.

El conjunto de dirigentes que participaron en los cursos de capacitación han percibido de buena manera la capacidad de los profesores que han dictado los cursos, principalmente sus conocimientos sobre el tema (4.1) y la forma clara y sencilla de su comunicación, usando ejemplos de la realidad en el desarrollo de las clases (4.0).

También se ha reconocido la forma metodológica del dictado de los cursos (3.8), en los cuales se ha tenido en cuenta un máximo de 20 personas por sesión y que las actividades sean de tipo aplicativo, basadas en un modelo de aprendizaje participativo que ha permitido construir los conocimientos a partir de la reflexión de la experiencia directa de los participantes

Otros factores muy bien percibidos por los participantes se refieren al buen diseño de los materiales didácticos (3.7) acorde a las características de aprendizaje de los trabajadores y la especial naturaleza de los cursos planteados, con separatas eran claras y sencillas. También los participantes consideran que los horarios (3.8) y el tiempo de duración de los cursos ha sido adecuados (3.5).

4.3.5 Sostenibilidad

La participación de los dirigentes mineros, en sus diferentes niveles, será fundamental para mejorar los estándares de prevención de riesgos en sus centros laborales, con lo cual se apoyan sustancialmente las acciones de protección de la salud y la vida de los trabajadores mineros.

Por la dinámica económica de las actividades mineras en el Perú, su continuo crecimiento y desarrollo a nivel de casi todas las regiones, es importante que los dirigentes y trabajadores mineros conozcan las acciones que les permita plantear, exigir y establecer las mejores condiciones para el trabajo seguro y sano. Por ello, la ejecución de este proyecto se constituye en una importante experiencia de trabajo educativo de la Federación Minera, el cual debe ser continuo y eficaz, creando conciencia de prevención e de riesgos en el trabajo.

El haber complementado el desarrollo de los módulos de seguridad y salud ocupacional y el de nutrición y servicios de salud con el módulo de formación de formadores, va a permitir la realización de acciones de multiplicación del conocimiento

para otros trabajadores de las organizaciones gremiales que contaron con representantes en los cursos.

De esta manera, los formadores podrán desempeñarse como líderes en la promoción del aprendizaje de esta materia y de otros temas relacionados con el quehacer de los trabajadores mineros, como es el caso de la negociación colectiva, organización sindical, etc.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Si bien es cierto los ejecutores del proyecto realizaron todas las actividades planteadas y desarrollaron los productos planteados en el diseño, no se ha logrado alcanzar los resultados propuesto a nivel de propósito.
- Las dificultades de los representantes sindicales para obtener los permisos necesarios de sus respectivas empresas ha sido la principal causa de que no hayan recibido la capacitación completa en los módulos planteados en el proyecto.
- A pesar de esta situación se han logrado mejorar las capacidades de los participantes, principalmente en conocimientos ligados a la seguridad ocupacional, salud en el trabajo, nutrición de calidad y servicios de ESSALUD.
- La gestión administrativa del equipo del proyecto cumplió con la ejecución de todas las actividades planteadas en el diseño del proyecto.
- La pertinencia de los cursos ha sido demostrada por el interés previo y posterior a los cursos por parte de los participantes.
- En general, los participantes han percibido efectos positivos de su participación en los cursos dictados.
- Se tiene una buena apreciación sobre el nivel de los docentes, sus experiencias prácticas y la metodología aplicada en los cursos de capacitación y las consideran muy adecuadas, al igual que han estado conformes con los tiempos de duración y los horarios de los cursos.
- Se potenció la imagen de la FNTMMSP, ante su entorno institucional como ante sus bases, mejorando su condición de organización dinámica y adaptada a las exigencias de acción sindical dentro de una sociedad moderna y globalizada.

- El proyecto para la convocatoria y seguimiento de las actividades de capacitación, ha contado con el apoyo de sus principales representantes en las diferentes zonas de atención como fueron Lima, Trujillo, Huancayo y Arequipa.
- Se ha logrado incluir a todos los sectores previstos en el Proyecto; es decir a los Representantes a los comités de SST, a los dirigentes de base y a la mujer minera, y bajo una estrategia descentralizada.

5.2 Recomendaciones

- Es importante mejorar los niveles de coordinación con los responsables de las empresas con el fin de contribuir en el otorgamiento de facilidades de asistencia a los trabajadores para los eventos de capacitación.
- Se deben tener en cuenta como riesgos de este tipo de proyectos, la inestabilidad laboral, que juega un rol distractor e impide un mejor desarrollo de las actividades educativas.
- Se deben establecer las acciones adecuadas para actuar rápidamente ante los cambios del entorno laboral.
- Continuar con las actividades de mejoramiento de las capacidades y competencias de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes, que les permite tener una visión más amplia de sus roles como dirigentes ante un tema de singular importancia para la salud y vida de los trabajadores
- Mejorar la organización del equipo del proyecto, planificando de manera más asertiva sus responsabilidades y coordinando con los representantes de las diversas entidades gremiales.

ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Ficha socio-económica para beneficiarios

Componente C-3: Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical

Fortalecimiento de las Capacidades en Seguridad y Salud Ocupacional de los Trabajadores de la FNTMMSP

Nro. DE ENCUESTA

I. IDENTIFICACIÓN

A. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN			B. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO		
C. GÉNERO	D. Nro. DNI	E. EDAD	F. FECHA NACIMIENTO	G. Tf. FIJO	H. Tf. CELULAR
Hombre 1			____ / ____ / ____		
Mujer..... 2					
I. CORREO ELECTRONICO			J. DIRECCION DEL DOMICILIO		

1. MARQUE CON UNA X SU TIPO DE REPRESENTATIVIDAD

	ES USTED?	Marque con X
1	DIRIGENTE DE LA FNTMMSP	
2	DIRIGENTE SINDICAL DE BASE	
3	REPRESENTANTE DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	
4	REPRESENTANTE DE LAS MUJERES MINERAS	
5	CAPACITADOR/ FORMADOR	

2. MARQUE CON UNA X LOS CURSOS QUE HA LLEVADO:

	Relación de Cursos por Componente	Marque con X
Componente 1----- Si marca algún curso en este componente pase a la pregunta 3		
1	Interrelación entre la salud y trabajo desde el marco legal	
2	Liderazgo y empoderamiento	
3	Gestión de riesgos en el trabajo,	
4	Herramientas del Sistema de Gestión en seguridad	
Componente 2 ----- Si marca algún curso en este componente pase a la pregunta 4		
5	Alimentación y nutrición en contextos interculturales.	
6	Importancia de la dieta y la nutrición adecuada para prevención de enfermedades crónicas	

7	Enfermedades profesionales, prevención y vigilancia y los problemas del alcoholismo en el entorno familiar	
8	Servicio de salud: ESSALUD y los servicios complementarios.	
Componente 3 ----- Si marca algún curso en este componente pase a la pregunta 5		
9	Diseño de procesos de aprendizaje.	
10	Planificando procesos de capacitación	
11	Aprender haciendo	
12	Evaluación de capacitación.	

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

<i>(En una escala del 1 al 5)</i>		1, es POCO, 5, es MUCHO				
1	<i>Porque hay problemas de seguridad en mi trabajo</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Porque quiero mejorar las condiciones de seguridad en mi trabajo</i>	1	2	3	4	5
3	<i>Porque quiero aumentar mi capacidad de liderazgo sindical</i>	1	2	3	4	5
4	<i>Porque quiero liderar las mejoras de la seguridad en mi trabajo</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Porque quiero conocer las mejores herramientas de gestión de riesgo</i>	1	2	3	4	5

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

<i>(En una escala del 1 al 5)</i>		1, es POCO, 5, es MUCHO				
1	<i>Porque me preocupan las condiciones de salud de mis compañeros de trabajo</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Porque quiero mejorar las condiciones alimenticias en mi trabajo</i>	1	2	3	4	5
3	<i>Porque quiero plantear propuestas a mi empresa para que mejore las condiciones de alimentación</i>	1	2	3	4	5
4	<i>Porque hemos tenido problemas con el Servicio de ESSALUD</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Porque quiero conocer el mejor uso del Servicio de ESSALUD</i>	1	2	3	4	5

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

<i>(En una escala del 1 al 5)</i>		1, es POCO, 5, es MUCHO				
1	<i>Porque me interesa gestionar procesos de aprendizaje en mi trabajo</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Porque en mi organización sindical estamos diseñando y planificando programas de capacitación</i>	1	2	3	4	5
4	<i>Porque tenemos planes de organizar nuevos programas de capacitación</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Porque me interesa conocer las herramientas para evaluar las actividades de capacitación</i>	1	2	3	4	5

6. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?

<i>(En una escala del 1 al 5)</i>		1, es POCO, 5, es MUCHO				
1	<i>La metodología fue adecuada y práctica ...</i>	1	2	3	4	5
2	<i>El tiempo de duración del curso fue adecuado</i>	1	2	3	4	5
3	<i>El horario fue adecuado</i>	1	2	3	4	5
4	<i>El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla</i>	1	2	3	4	5
5	<i>El profesor usó ejemplos de la realidad</i>	1	2	3	4	5
6	<i>Los materiales y separatas eran claros y sencillos</i>	1	2	3	4	5

7. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CÓMO PERCIBE SU INCREMENTO DE CAPACIDADES DESPUES DE LOS CURSOS?	<i>En una escala del 1 al 5</i>	<i>En una escala del 1 al 5</i>										
	A. SITUACION ANTES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO	B. SITUACION DESPUES DE LOS CURSOS RECIBIDOS DEL PROYECTO										
1. SOBRE SU DESEMPEÑO COMO LIDER SINDICAL	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
2. SU CONOCIMIENTO SOBRE LA GESTION DE RIESGOS EN EL TRABAJO	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
3. SU CONOCIMIENTO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA NUTRICION ADECUADA PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CRONICAS?	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
4. SUS CONOCIMIENTOS SOBRE LOS SERVICIOS DE ESSALUD	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
5. SUS CONOCIMIENTOS SOBRE EL DISEÑO DE PROCESOS DE APRENDIZAJE	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								
6. SUS CONOCIMIENTOS SOBRE LA PLANIFICACION DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<i>Poco</i> <i>Mucho</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5								
1	2	3	4	5								

ANEXO 2 TABLA DE DATOS

	1. ES USTED	Total
1	DIRIGENTE DE LA FNTMMSP	5
2	DIRIGENTE SINDICAL DE BASE	13
3	REPRESENTANTE DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	
4	REPRESENTANTE DE LAS MUJERES MINERAS	1
5	CAPACITADOR/ FORMADOR	
	2. MARQUE LOS CURSOS QUE HA LLEVADO	
1	Interrelación entre la salud y trabajo desde el marco legal	4
2	Liderazgo y empoderamiento	10
3	Gestión de riesgos en el trabajo,	6
4	Herramientas del Sistema de Gestión en seguridad	4
5	Alimentación y nutrición en contextos interculturales.	3
6	Importancia de la dieta y la nutrición adecuada para prevención de enfermedades crónicas	5
7	Enfermedades profesionales, prevención y vigilancia y los problemas del alcoholismo en el deterioro y entorno familiar	4
8	Servicio de salud: ESSALUD y los servicios complementarios.	2
9	Diseño de procesos de aprendizaje.	3
10	Planificando procesos de capacitación	1
11	Aprender haciendo	4
12	Evaluación de capacitación.	3

	3. ¿PORQUE ELEGIO ESTE CURSO?, EVALUE LAS SIGUIENTES RAZONES: (En una escala del 1 al 5)	
1	Porque quiero conocer las mejores herramientas de gestión de riesgo	4.1
2	Porque quiero mejorar las condiciones de seguridad en mi trabajo	4.0
3	Porque quiero liderar las mejoras de la seguridad en mi trabajo	3.9
4	Porque quiero aumentar mi capacidad de liderazgo sindical	3.7
5	Porque hay problemas de seguridad en mi trabajo	3.7
	4. ¿PORQUE ELEGIO ESTE CURSO?, EVALUE LAS SIGUIENTES RAZONES: (En una escala del 1 al 5)	
1	Porque me preocupan las condiciones de salud de mis compañeros de trabajo	4.5
2	Porque quiero plantear propuestas a mi empresa para que mejore las condiciones de alimentación	4.5
3	Porque quiero mejorar las condiciones alimenticias en mi trabajo	4.0
4	Porque hemos tenido problemas con el Servicio de ESSALUD	3.8
5	Porque quiero conocer el mejor uso del Servicio de ESSALUD	3.8
	5. ¿PORQUE ELEGIO ESTE CURSO?, EVALUE LAS SIGUIENTES RAZONES: (En una escala del 1 al 5)	
1	Porque me interesa gestionar procesos de aprendizaje en mi trabajo	4
2	Porque me interesa conocer las herramientas para evaluar las actividades de capacitación	4
4	Porque en mi organización sindical estamos diseñando y planificando programas de capacitación	3.6
5	Porque tenemos planes de organizar nuevos programas de capacitación	3.5
	6. ¿CUÁL SERIA SU EVALUACIÓN RESPECTO DEL CURSO DEL PROYECTO?(En una escala del 1 al 5)	
1	El profesor sabe el tema, se comunicó claramente y de manera sencilla	4.1
2	El profesor usó ejemplos de la realidad	4.0
3	La metodología fue adecuada y práctica	3.8
4	El horario fue adecuado	3.8
5	Los materiales y separatas eran claros y sencillos	3.7
6	El tiempo de duración del curso fue adecuado	3.5

	7. EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, ¿CÓMO PERCIBE SU INCREMENTO DE CAPACIDADES DESPUÉS DE LOS CURSOS?	Antes del Proyecto	Después del Proyecto	DIF
1	DESEMPEÑO COMO LIDER SINDICAL	1.79	3.71	1.93
2	GESTION DE RIESGOS EN EL TRABAJO	1.93	3.79	1.86
3	PLANIFICACION DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION	1.07	2.29	1.21
4	DISEÑO DE PROCESOS DE APRENDIZAJE	1.29	2.43	1.14
5	NUTRICION PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES	1.50	2.57	1.07
6	SERVICIOS DE ESSALUD	1.64	2.29	0.64

ANEXO 3 LISTA DE ENCUESTADOS

	SINDICATO	NOMBRE
1	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	LUIS REYES FELICES
2	CENTRAL NACIONAL DE LA MUJER MINERA	ELIZABETH LAUREANO VICTORIO
3	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	ANDRES GUZMAN MANRIQUE
4	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	LUIS GUZMAN SANCHEZ
5	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	JOSE VARAS MARTINEZ
6	SINDICATO CERRO VERDE	ZENON MUJICA CHUQUITAPA
7	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	JOSE VILLA DIAZ
8	SINDICATO DE OBREROS MINERO SANTA LUISA DE HUANZALA	FLORENCIO SANTA CRUZ
9	SINDICATO DE EMPRESAS ESPECIALIZADA MARSÁ	AMERICO EUSEBIO MORALES
10	SINDICATO DE OBREROS MINERO SANTA LUISA DE HUANZALA	ROBERT CAJAHUANCA ESQUIVEL
11	SINDICATO DE EMPLEADOS DE SIDERPERU	BENJAMIN VILLANUEVA ROJAS
12	SITRACOMY	JUAN NAVARRO TAYPE
13	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ANTAPACCAY	ROBERTO FLORES CARDENAS
14	SINDICATO DE TRABAJADORES TOQUEPALA ANEXOS	LUIS GAMARRA QUISPE