



## Línea de Apoyo a los Trabajadores LAT 2

### Estudio de Evaluación

#### Proyecto

**“Fortalecimiento de capacidades organizacionales y técnico laborales de trabajadores de la Asociación Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA. “Unidad San Vicente”**

**L-02-15**

**Octubre 2014**

Consultor: Carlos Salazar

## Contenido

ABREVIATURAS.....	5
1. ANTECEDENTES.....	5
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO.....	5
2.1 Finalidad:.....	5
2.2 Indicadores de Propósito.....	6
2.3 Componentes:.....	6
2.4 Logros al finalizar el proyecto:.....	6
3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	7
3.1 Objetivos.....	7
3.2 METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	8
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 Encuestados.....	10
4.4 ANALISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 1.....	14
4.4.1 Pertinencia.....	15
4.4.2 Eficacia.....	17
4.4.3 Efectos.....	20
4.5 ANALISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 2.....	21
4.5.1 Pertinencia.....	21
4.5.2 Eficacia.....	24
4.5.3 Efectos.....	26
4.6 EFICIENCIA GENERAL.....	27
4.7 SOSTENIBILIDAD GENERAL.....	29
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	30
5.1 CONCLUSIONES.....	30
5.2 RECOMENDACIONES.....	31
ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	33
ANEXO 2: FICHA SOCIO-ECONÓMICA CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL.....	33
ANEXO 3: TABLA DE DATOS.....	34
ANEXO 4 LISTA DE ENCUESTADOS CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL.....	44
ANEXO 5 LISTA DE ENCUESTADOS FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	45

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente informe se refiere a los resultados del estudio de evaluación del proyecto “Fortalecimiento de capacidades organizacionales y técnico laborales de trabajadores de la Asociación Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA. “Unidad San Vicente”.

La compañía minera San Ignacio de Morococha es una empresa que se funda en agosto de 1942, que se dedica a la prospección, exploración, extracción y concentración de minerales, así como a la comercialización de concentrados y refinados, principalmente de zinc, su centro de operaciones se encuentra en la Unidad Minera San Vicente, ubicada en la provincia de Chanchamayo, departamento de Junín.

El proyecto tuvo 2 componentes: 1) Promoción del desarrollo de la organización sindical, de sus miembros y de los trabajadores de la empresa, 2) Desarrollar capacidades técnicas laborales de los trabajadores de la Cía. Minera SIMSA.

Con el fin de llevar a cabo el presente estudio se realizó la revisión de los documentos proporcionados por FONDOEMPLEO (FE) y la Institución Ejecutora (IE) y se han realizado entrevistas a profundidad al Responsable de la ejecución del proyecto y al Secretario General. De manera complementaria, se llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto por parte de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.

Adicionalmente, se aplicó la Ficha Socioeconómica a 42 trabajadores, 22 de los cuales participaron en la línea de Capacitación Técnica Laboral y los otros 20 en la línea de Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical. De esta forma, se contó con un conjunto de información valiosa para el análisis.

En general, se ha podido apreciar que los cursos dictados se ajustan a las necesidades de conocimientos de los trabajadores y han mejorado su perfil laboral. Entre las principales razones que han tenido los trabajadores para llevar los cursos de capacitación técnica laboral, ha sido para aprovechar mejores oportunidades de empleo, por la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y por las oportunidades para implementar sus negocios.

Para el dictado de los cursos de capacitación se han contratado entidades educativas, empresas privadas y consultores individuales, tanto locales como de Arequipa y Lima. Entre las entidades educativas contratadas están TECSUP y CETEMIN (ambas cuentan con la infraestructura y maquinaria adecuada para dictar los cursos solicitados), así como las empresas como ATLAS COPCO y BCG Contratistas Generales.

Como resultado de la evaluación realizada, podemos concluir que el proyecto ha contribuido a alcanzar los fines planteados, superando en algunos indicadores las metas trazadas, mejorando el nivel de desarrollo organizacional y técnico de los trabajadores agremiados y no agremiados de la empresa minera, por medio de las capacitaciones ejecutadas en los dos componentes.

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 Fortalecimiento de la formalización de la organización	15 Dirigentes y líderes	15	100
	Indicador 1.2 Promoción de la planificación en la gestión de la organización	20 Dirigentes y líderes	20	100
	Indicador 1.3 Desarrollo de estrategias y habilidades para la comunicación	200 Trabajadores agremiados y no agremiados	263	131.5
Componente 2	Indicador 2.1 Facilitar el acceso a servicios de capacitación técnico laboral	78 Trabajadores agremiados y no agremiados	93	119.23

Fuente: Informe Cierre del Proyecto 22.08.14

## 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

SIMSA: Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA

## 1. ANTECEDENTES

El 20 de Agosto del 2013 se suscribió el convenio entre el Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA Unidad San Vicente y El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo FONDOEMPLEO, para la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de capacidades organizacionales y técnico laborales de Trabajadores de la Asociación Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA Unidad San Vicente”. El cual tuvo como fin mejorar el desarrollo organizacional y desarrollo humano de los trabajadores agremiados y no agremiados, mediante la implementación de talleres y cursos de capacitación que, según diagnóstico realizado respondían a la demanda de conocimiento de los trabajadores, así como a sugerencias planteadas por las responsables de las áreas de la empresa.

El periodo de ejecución del proyecto estaba previsto para 12 meses, la fecha autorizada para el inicio fue el 01 de julio del 2013, sin embargo, el inicio real de las actividades se dio el 20 de agosto de 2013 con la firma del convenio interinstitucional.

## 2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

### 2.1 Finalidad:

El proyecto tuvo como finalidad mejorar el desarrollo organizacional de la institución sindical, así como el desarrollo humano y laboral de los empleados técnicos agremiados y no agremiados de la Asociación Sindicato de la Cía. Minera San Vicente de Morococha – Unidad San Vicente.

## 2.2 Indicadores de Propósito

- ✓ Al finalizar el proyecto el Sindicato de Empleados Técnicos SIMSA, ve fortalecida su capacidad de gestión.
- ✓ Al término del proyecto se espera lograr fortalecer la capacidad de relación gremial laboral y personal de 200 trabajadores, mejorando su comunicación.
- ✓ Al finalizar el proyecto se espera haber fortalecido las capacidades laborales de 78 trabajadores agremiados y no agremiados del sindicato.

## 2.3 Componentes:

**Componente 01:** Promoción del desarrollo de la organización sindical, de sus miembros y de los trabajadores de la empresa

**Componente 02:** Desarrollar capacidades técnicas laborales de los trabajadores de la Cía. Minera SIMSA

## 2.4 Logros al finalizar el proyecto:

**En el Componente 01**, se ha logrado cumplir con lo programado al 100% al capacitar un total de 15 Dirigentes y líderes del sindicato, en los siguientes temas:

- ✓ Asesoría en Contabilidad básica.
- ✓ Planifican y desarrollan herramientas de gestión
- ✓ Se cuenta con 01 Página web desarrollada y en funcionamiento al final del proyecto

Asimismo, 263 Trabajadores agremiados y no agremiados al sindicato, familiares directos y población del área de intervención, han desarrollado capacidades en desarrollo personal y liderazgo, mejorando las relaciones gremiales y laborales al culminar el proyecto.

En el primer componente se desarrollaron 5 actividades donde los aspectos centrales se referían a fortalecer sus capacidades gestión contable, desarrollo personal y liderazgo, planeamiento y herramientas de cómputo principalmente en el desarrollo de la página web.

**En el Componente 02**, se ha logrado cumplir con lo programado al 100% al desarrollar capacidades técnicas y laborales en los trabajadores de la Minera SIMSA, en los siguientes temas:

- ✓ 10 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en procesamiento de minerales.
- ✓ 12 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Software Vulcan.
- ✓ 20 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Protección de Sistemas eléctricos de potencia.
- ✓ 20 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7.
- ✓ 10 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Técnicas de muestreo de minas.
- ✓ 06 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se han titulado como Técnicos Mineros en explotación de minas
- ✓ 10 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Mantenimiento de Chancadora.

El segundo componente se ocupó de fortalecer las capacidades técnicas de los trabajadores por medio de la ejecución de siete actividades para el desarrollo de las capacidades técnicas de los trabajadores, como: procesamiento de minerales, Protección de Sistemas eléctricos de potencia, Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7, muestreo de minas, explotación de minas, Mantenimiento de Chancadora; a través de cursos y talleres de capacitación dirigido por instituciones de amplio prestigio, un logro muy importante es la certificación que los trabajadores obtuvieron por su desempeño.

### 3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO

#### 3.1 Objetivos

El estudio de Evaluación del Proyecto “Fortalecimiento de capacidades organizacionales y técnico laborales de trabajadores de la Asociación Sindicato de

Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA. “Unidad San Vicente” 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 METODOLOGIA 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 llevó a cabo una reunión de coordinación con el gestor del proyecto, Sr. José Samamé de FONDOEMPLEO para recoger sus opiniones y comentarios sobre la ejecución del proyecto.
- 3) Se aplicó la Ficha Socioeconómica a 42 participantes de las distintas actividades del proyecto, levantando información común a los componentes de Calificación Técnica Laboral - Programa de Beca y de fortalecimiento institucional de la organización sindical, siendo que esta muestra no es de carácter probabilístico, pero nos ha permitido tener una descripción aproximada del perfil de los beneficiarios.
- 4) Se realizaron las siguientes entrevistas en profundidad:



- Sr Percy Chávez Responsable de la ejecución del proyecto
  - Sr Víctor Córdova Secretario General del Sindicato
- 5) Luego del levantamiento de información se procedió a la sistematización de la información cualitativa y cuantitativa, así como a la elaboración del informe final de evaluación.

## 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS E INDICADORES

### 4.1 Indicadores de propósito

- ✓ Al término del proyecto se logró que los directivos y líderes del sindicato, mediante la capacitación en contabilidad básica y asesoría en gestión contable recibida, reconozcan la importancia de tener en orden y actualizados sus documentos contables, de manera tal que son capaces de manejar sus registros contables, registrando adecuadamente los comprobantes de pago, el libro caja, análisis de la cuenta corriente del sindicato.
- ✓ Al finalizar el proyecto, los dirigentes y líderes sindicales cuentan con herramientas de gestión elaboradas durante el desarrollo del proyecto, como el ROF, MOF, PEI, así también se logró la actualización de los estatutos de la organización, mejorando el desarrollo organizacional y funcionamiento del sindicato de empleados de la Cía. SIMSA.
- ✓ Al culminar el proyecto 263 trabajadores vieron mejoradas sus relaciones gremiales, laborales y personales mediante su participación en los talleres de Desarrollo Personal y Liderazgo. Según resultados de entrevistas y encuestas aplicadas, los trabajadores consideran haber tenido un cambio de actitud positiva en sus relaciones laborales y personales, han potenciado el trabajo en equipo, tienden a ser más proactivos en su entorno laboral, reconocen cualidades de liderazgo en sus personalidades y finalmente han mejorado su comunicación.

## 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	Comentarios del Gestor/Supervisor
<b>Componente 1</b>	<b>Indicador 1.1</b> Fortalecimiento de la formalización de la organización	15 Dirigentes y líderes	15	100	La capacitación y las ocho asesorías recibidas permiten que dirigentes elaboren sus registros contables.
	<b>Indicador 1.2</b> Promoción de la planificación en la gestión de la organización	20 Dirigentes y líderes	20	100	Se elaboró herramientas de gestión y se actualizó estatutos de la organización.
	<b>Indicador 1.3</b> Desarrollo de estrategias y habilidades para la comunicación	200 Trabajadores agremiados y no agremiados	263	131.50	Meta superada, las encuestas aplicadas evidencian mejoras en el desarrollo personal y laboral de los beneficiarios y sus familiares. Asimismo, la página web implementada, contribuye a mejorar la comunicación gremial.
<b>Componente 2</b>	<b>Indicador 2.1</b> Facilitar el acceso a servicios de capacitación técnico laboral	78 Trabajadores agremiados y no agremiados	93	119.23	93 beneficiarios expresan que la capacitación ha contribuido a actualizar conocimientos técnicos mejorando su desempeño laboral.

Fuente: Informe Cierre del Proyecto 22.08.14

## 4.3 Perfil de los Trabajadores Encuestados

La mayoría de los trabajadores de la Cía. son de la zona de operación, nacieron y residen en la Provincia de Chanchamayo (60%) y la otra parte son migrantes pero residen en el ámbito del proyecto (40%), 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.

Los participantes a los talleres –hijos y familiares de los trabajadores–provenían de SENATI, ISTP La Merced, y de las instituciones educativas Santo Domingo Savio y Sagrado Corazón.

El 82% de los trabajadores migrantes pero residentes en el ámbito del proyecto, vinieron a vivir en la zona por motivos estrictamente laborales, lo que se evidencia por las respuestas a la pregunta “Razones por las que vino a vivir aquí”. Por otro lado, el 18% de los trabajadores migrantes pero residentes en el ámbito del proyecto, vinieron a vivir en la zona por motivos familiares y de estudio.

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



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral  
Elaboración propia.

El interés por el proyecto, es un aspecto de alta importancia para el éxito de cualquier intervención, en este 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.**

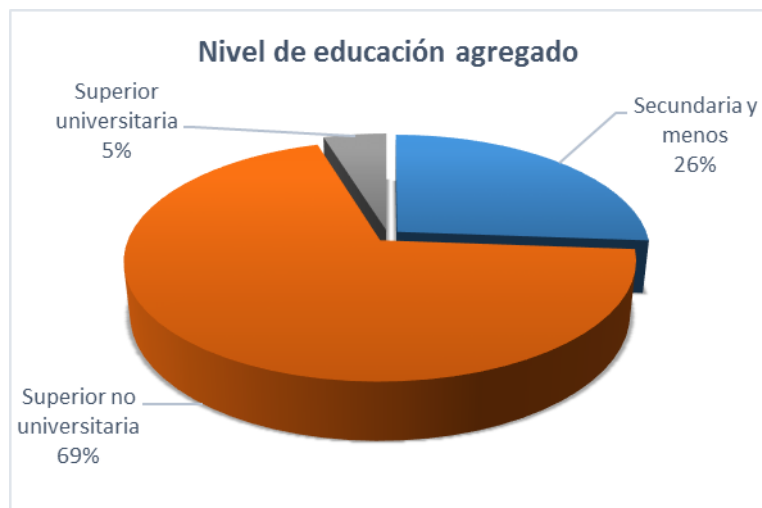


Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral  
Elaboración propia

El factor sindicalizado, sin duda, ha sido relevante para mostrar el interés de los trabajadores con las actividades del proyecto, en este caso, el 88% de los trabajadores son sindicalizados. Además funciona como espacio que permite una mejor convocatoria ya que en las plenarios y asambleas sindicales se da la transmisión de las fechas de los cursos y demás actividades del proyecto.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores, el 69% de ellos tienen nivel superior no universitario, han estudiado carreras técnicas superiores, el 5% tiene nivel superior universitaria (no necesariamente concluida) y el 18% 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 facilitado la ejecución y lograr alcanzar convenientemente 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 82% son agremiados y 18% 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.**



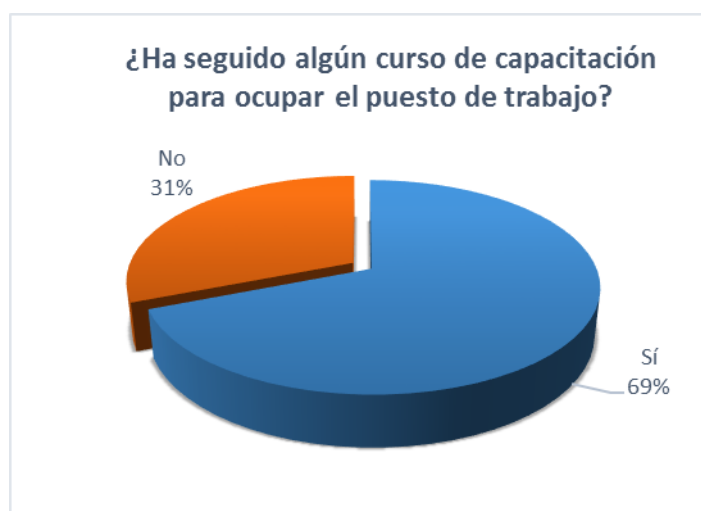
Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral  
Elaboración propia.

Se desprende del gráfico que, el 94% de los trabajadores han tenido experiencia técnico profesional, es decir; de alguna manera mano de obra calificada, situación que

más adelante se corrobora con el éxito en las capacitaciones, la misma se evidencian con las certificaciones obtenidas y sus aspiraciones a nuevos puestos laborales mejores remunerados, inclusive la posibilidad de emprendimientos.

De otro lado, es evidente la proactividad y el interés de los trabajadores por la constante capacitación, esta afirmación se evidencia en el gráfico, el cual muestra que el 69% de los trabajadores ha recibido capacitación previa a ocupar el puesto de trabajo, denotando que han estado preparados para llevar a cabo las tareas para las cuales han sido contratados.

**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.

La constante actualización y capacitación, son factores que más adelante constituyen eje para el éxito y la sostenibilidad del proyecto.

#### 4.4 ANALISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 1

**Componente 1: Promoción del desarrollo de la organización sindical, de sus miembros y de los trabajadores de la empresa.**

En el primer componente se desarrollaron 5 actividades donde los aspectos centrales se referían a fortalecer sus capacidades en gestión contable, desarrollo personal y

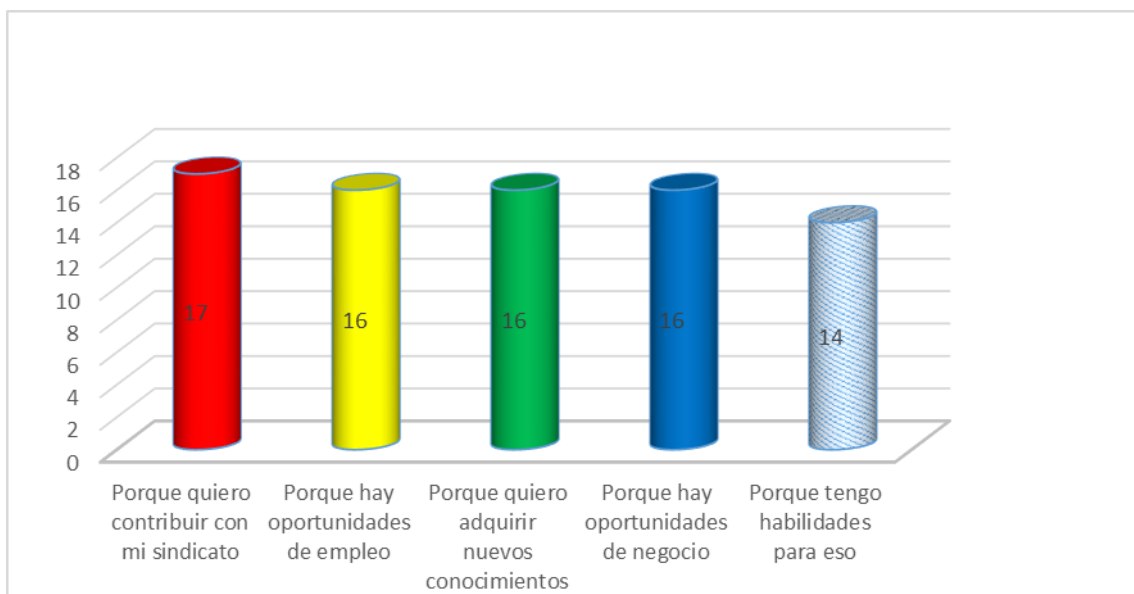
liderazgo, planeamiento y herramientas de computo principalmente en el desarrollo de la página web:

- Contabilidad Básica.
- Asesoría en gestión contable de la organización sindical
- Planificación y desarrollo de herramientas de gestión
- Desarrollo personal y liderazgo
- Desarrollo de página web

#### 4.4.1 Pertinencia

De acuerdo a las encuestas realizadas a los beneficiarios de este componente, se observa que entre las razones principales está el deseo de contribuir con su sindicato, con 17 opiniones a favor sobre un total de 20, lo cual se explica porque en este componente la mayoría de los encuestados son dirigentes del sindicato, los cuales expresan su compromiso de apoyar las actividades sindicales y de continuar mejorando sus habilidades para la dirección y organización gremial de los trabajadores de la mina y de especializarse en temas relacionados con la negociación colectiva.

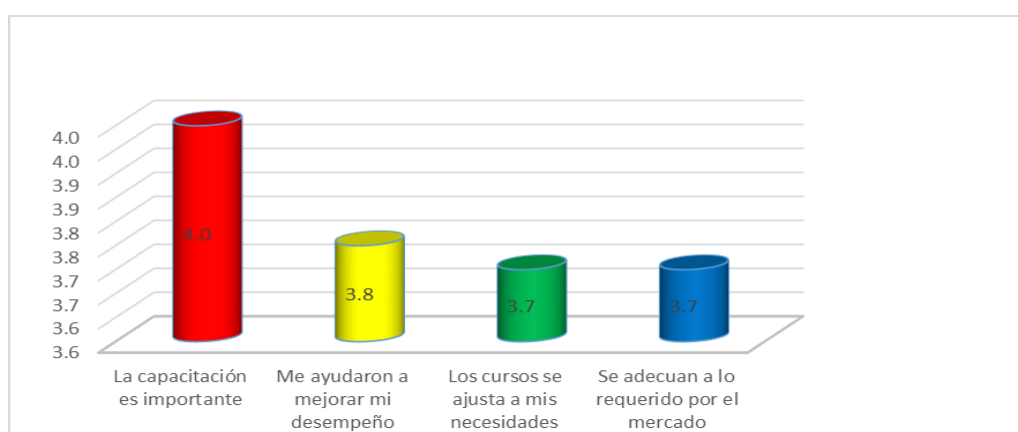
**Gráfico N°6: RAZON PRINCIPAL POR LA QUE ELIGIÓ EL CURSO.**



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 3.7 a 4.00, lo que evidencia buena aceptación.

**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

Se observa que la importancia de la capacitación es la que tiene mayor puntuación (4.00 sobre 5) en la escala, por lo que se considera que uno de los factores motivadores para la participación de los dirigentes sindicales y trabajadores agremiados y no agremiados en los cursos, ha sido el reconocimiento propio respecto a la importancia que tiene la capacitación para mejorar sus competencias.

Otra de las variables de pertinencia de las capacitaciones es la referida a que ayudaron a mejorar el desempeño de los directivos y líderes del sindicato, mediante la capacitación en contabilidad básica y asesoría en gestión contable, ahora reconocen la importancia de tener en orden y actualizados sus documentos contables, de manera tal que son capaces de manejar sus registros contables, registrando adecuadamente los comprobantes de pago, el libro caja, análisis de la cuenta corriente del sindicato. Esto se evidencia al obtener una puntuación de 3.8 sobre 5 en la escala.

De otro lado, las otras dos variables de pertinencia de las capacitaciones, obtuvieron 3.7 de puntuación sobre 5 en la escala, esto es coherente en la medida que los



trabajadores y líderes sindicales aducen que los cursos se ajustaron a sus necesidades y a lo requerido por el mercado, el mismo es coherente con lo que manifiestan después de haber participado en los talleres de Desarrollo Personal y Liderazgo, vieron mejoradas sus relaciones gremiales, laborales y personales, también consideran haber tenido un cambio de actitud positiva en sus relaciones laborales y personales, han potenciado el trabajo en equipo, tienden a ser más proactivos en su entorno laboral, reconocen cualidades de liderazgo en sus personalidades y finalmente han mejorado su comunicación.

#### 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**

Componente s	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución
<b>Componente 1</b>	Fortalecimiento de la formalización de la organización	15 Dirigentes y líderes	15	100
	Promoción de la planificación en la gestión de la organización	20 Dirigentes y líderes	20	100
	Desarrollo de estrategias y habilidades para la comunicación	200 Trabajadores agremiados y no agremiados	263	131.50

Fuente: Informe Cierre del Proyecto 22.08.14

**Las capacitaciones en Contabilidad Básica y las 8 Asesorías en Gestión contable de la organización sindical**, han permitido que 15 directivos y líderes de la organización sindical, elaboren sus registros contables, habiéndose logrado el objetivo de fortalecer al gremio recientemente formalizado y propiciar el desarrollo de una gestión transparente y ordenada y mantener a los agremiados informados del orden económico, previniendo sanciones de orden tributario de parte de la SUNAT.

Por su parte, el fin de las 8 asesorías fue para reforzar los conceptos adquiridos en la capacitación sobre Contabilidad Básica, como resultado se mantiene al día los registros contables de la organización sindical.

Un servicio no contemplado del Componente 1, está referido a la Declaración anual del impuesto a la renta 2013, de acuerdo a las leyes y reglamentos que rigen nuestro sistema tributario, se debe de presentar en el primer trimestre del año en curso. En tal sentido; se cursó solicitud a Fondoempleo para la autorización del uso de la partida de imprevistos para poder cubrir los costos del mencionado servicio.

Con Carta No 197/PC.GP-FE-2014 de fecha 7 de abril del 2014 se autoriza el uso de la partida Imprevistos y se contó con la Declaración anual del impuesto a la renta anual 2013, presentándola a la Sunat en los plazos establecidos.

Como resultado los dirigentes tomaron conocimiento de esta obligación documentaria tributaria y lo aplicarán para los años sucesivos. Puede observarse, en estas actividades se cumplió al 100% con las actividades programadas y con la participación del grupo objetivo, también al 100%.

**Las Capacitaciones en Elaboración de herramientas de gestión institucional y actualización de estatutos, han permitido** desarrollar competencias para la elaboración de herramientas de gestión institucional: MOF, ROF, PEI y actualización de los estatutos. En estas actividades, siempre se contó con la participación de 15 directivos del sindicato de empleados, y en algunas ocasiones directivos invitados de los sindicatos técnicos y de obreros.

Como parte de los resultados esperados en estas capacitaciones, y con el apoyo del Consultor Sr. Wilder Astucuri se elaboraron las herramientas de gestión: Estatutos, ROF, MOF y Plan estratégico. Al igual que en las anteriores actividades, puede observarse que, se cumplió al 100% con las actividades programadas y con la participación del grupo objetivo, también al 100%, permitiendo la elaboración de herramientas de gestión y se actualizó estatutos de la organización

**Las capacitaciones en Desarrollo de estrategias y habilidades para la comunicación, han permitido** mejoras en el desarrollo personal y laboral de los beneficiarios y sus familiares.

La empresa seleccionada para la capacitación fue International Training, y se desarrollaron en 10 talleres sobre desarrollo personal y liderazgo, 3 días cada uno, en las instalaciones de la Cía. Minera y local del Sindicato de empleado, con la participación de 200 trabajadores Simsa.

Debido a problemas de producción (falta de mineral), la empresa minera SIMSA estimó por conveniente no disponer el uso de las horas hombres para otras actividades que no sean netamente de producción y exploración, perjudicando al desarrollo de los talleres pues ya no se disponía de los trabajadores en su horario de trabajo, reprogramando los talleres en sus horas de descanso. No se contó con la aceptación necesaria, lo que se expresó en ausentismo, inasistencia, retrasos y faltas a los talleres. Ante tal situación, el proyecto solicita a Fondoempleo la ampliación de los beneficiarios de las capacitaciones, de esta forma se extendieron los beneficios a los familiares y población del área de influencia del proyecto.

En lo sucesivo se realizaron las capacitaciones en las instalaciones del Sindicato de Trabajadores obreros de la Cía. Minera Simsa, Colegio IEl Domingo Savio, ISTP La Merced, IEl Sagrado Corazón de Jesús y del Senati San Ramón.

Los miembros de las instituciones que facilitaron sus instalaciones, así como; los familiares de los trabajadores agremiados y no agremiados, fueron los beneficiarios de las sucesivas capacitaciones, permitiendo superar las metas y cumplir con los objetivos planeados. Puede observarse, en estas actividades se cumplió al 131% con las actividades programadas y con la participación del grupo objetivo, al 100%.

Las encuestas aplicadas evidencian mejoras en el desarrollo personal y laboral de los beneficiarios y sus familiares.

**Además se contó con la capacitación en Desarrollo y administración de página Web**, la misma permitió la elaboración de la página web institucional, lo que contribuye a mejorar la comunicación gremial.

Se contrató el apoyo del consultor Sr. Osorio Galarza Miguel Ángel, el desarrollo de la página web contó con tres sesiones de trabajo realizadas en las instalaciones del Sindicato de empleados SIMSA. Al final del proceso de capacitación, el consultor

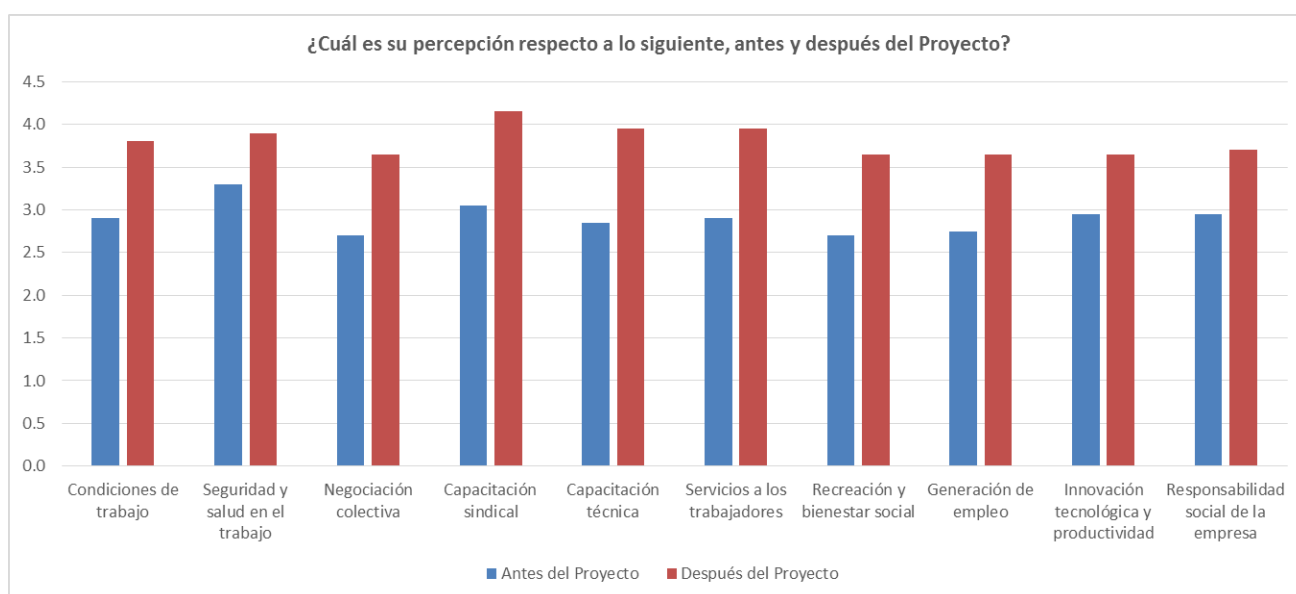
explicó el procedimiento a los dirigentes encargados proporcionándoles manuales a cada uno. La página web del sindicato es [WWW.SINDICATOEMPLEADOSSIMSA.ORG](http://WWW.SINDICATOEMPLEADOSSIMSA.ORG)

Actualmente, el consultor brinda asistencia virtual necesaria a los administradores de la página, además brinda los derechos del Hosting por un año (hasta diciembre 2014).

#### 4.4.3 Efectos

Se analiza 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 la Capacitación sindical con un cambio positivo de 1.1 puntos (sube de 3 a 4.1 en la escala de Likert), de igual forma para proponer propuestas de cursos de capacitación técnica (1.1) y de plantear nuevos servicios a los trabajadores (1.1).

Otras temáticas de importancia también han experimentado mejoras en las capacidades propositivas de los dirigentes: Negociación colectiva (1.0), y Recreación y bienestar social (1.0). En menor grado de incremento, aunque no poco significativo tenemos: propuestas para mejorar las condiciones de trabajo (0.9), para la generación de empleo (0.9), para la responsabilidad social de la empresa (0.8), innovación tecnológica y productividad (0.7) y seguridad y salud en el trabajo (0.6).

## 4.5 ANALISIS DE PERTINENCIA, EFICACIA Y EFECTOS DEL COMPONENTE 2

### **Componente 2: Desarrollo de capacidades técnicas laborales**

El segundo componente se ocupó de fortalecer las capacidades técnicas de los trabajadores por medio de la ejecución de siete actividades para el desarrollo de las capacidades técnicas de los trabajadores, como: procesamiento de minerales, Protección de Sistemas eléctricos de potencia, Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7, muestreo de minas, explotación de minas, Mantenimiento de Chancadora; a través de cursos y talleres de capacitación dirigido por instituciones de amplio prestigio, un logro muy importante es la certificación que los trabajadores obtuvieron por su desempeño.

#### 4.5.1 Pertinencia

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

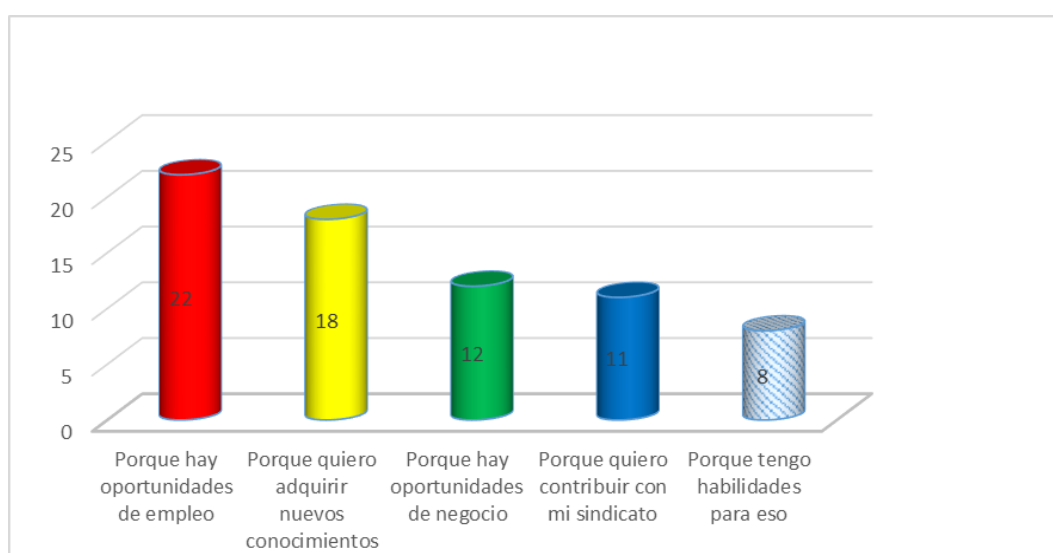
Un factor motivador para la participación de los trabajadores en los cursos, ha sido el reconocimiento propio de contar con las habilidades necesarias para adquirir determinadas competencias técnicas y demostrarse a sí mismos que pueden realizar procesamiento de minerales, Protección de Sistemas eléctricos de potencia, Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7, muestreo de minas, explotación de minas, Mantenimiento de Chancadora.

Los trabajadores agremiados y no agremiados han desarrollado capacidades y en su totalidad se certificaron en las capacitaciones a los que asistieron, y en otros casos se encuentran en proceso de titulación como Técnicos.

Analizando las motivaciones y expectativas que han tenido los trabajadores para seguir las capacitaciones, podemos apreciar en el gráfico siguiente que las razones más poderosas para participar en los cursos han sido:

- ✓ *hay oportunidades de empleo,*
- ✓ *hay oportunidades de negocios,*
- ✓ *adquirir nuevos conocimientos*

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



Fuente: Encuesta Socio Económico Laboral  
Elaboración propia.

De acuerdo a lo manifestado por los dirigentes sindicales entrevistados (la pregunta tiene la opción de respuesta múltiple), el 80% de los trabajadores encuestados, dieron como respuesta de elección para tomar los cursos de capacitación, las motivaciones antes citadas:

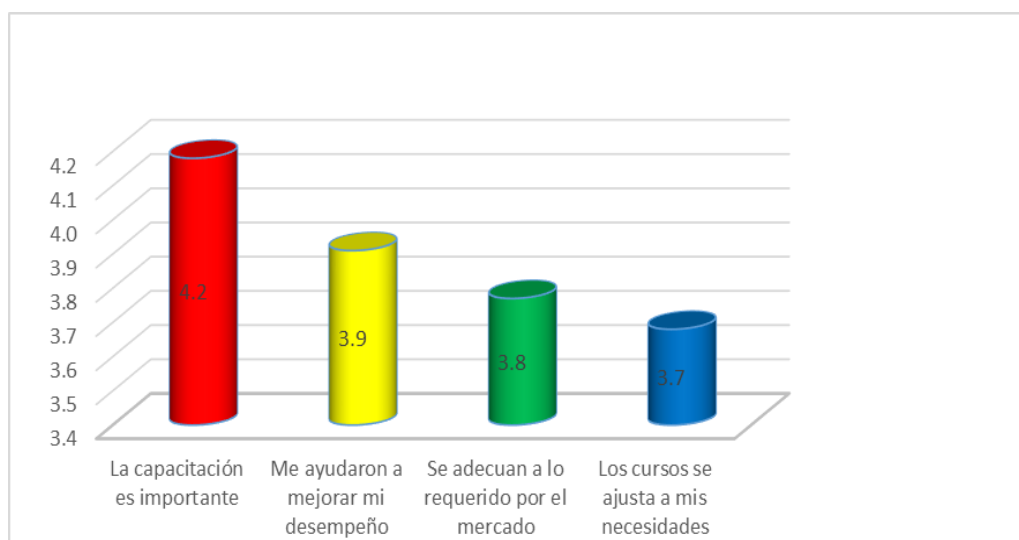
Las posibilidades u oportunidades de emprender negocios, de mejorar sus performance personal y profesional y de empleos mejor remunerados, permitió también una activa participación en los cursos de capacitación.

Mientras que, el 70% y 85% de los dirigentes encuestados, dieron como respuesta de elección para tomar los cursos de capacitación, las siguientes variables, consecutivamente:

- ✓ contribuir con mi sindicato
- ✓ tienen habilidades previas para eso.

Ha sido relevante que el dictado de los cursos de calificación técnica lo realicen instituciones de prestigio, ya que ha motivado una mayor participación de los trabajadores, por el reconocimiento a la calidad de su enseñanza y al prestigio que reciben al tener un certificado de estudios de dicha institución, lo cual les vale tanto para los posibles cambios a posiciones laborales más técnicas y por tanto más remuneradas o a la hora de buscar nuevas alternativas laborales en otras empresas. Otro aspecto importante que se aprecia en los trabajadores, específicamente los afiliados, han querido contribuir con las actividades y logros de su asociación gremial, correspondiendo de esta manera la gestión que ha ejecuto el sindicato para llevar a cabo las acciones planteadas en el proyecto, se ha notado su compromiso personal y familiar en la participación de los trabajadores.

**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.

Al igual que para el caso de los cursos para los dirigentes sindicales, el valor más importante señalado por los trabajadores que participaron en los cursos de capacitación técnica ha sido la relevancia que le dan a adquirir conocimientos mediante las acciones de capacitación directa en temas técnicos, con un 4.2 en una escala Likert del 1 al 5, lo cual ha tenido consecuencias directas en la mejora de su desempeño con un 3.9 de aceptación, otra opinión significativa de los trabajadores es que los cursos dictados se adecuan a lo requerido por el mercado laboral, con 3.8 en la misma escala.

#### 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 accedan a la capacitación o cambio la programación de horarios de trabajo con días libres, para aquellos trabajadores a los cuales los cursos se les cruzaban con su jornada laboral. Los trabajadores agremiados y no agremiados han desarrollado capacidades y en su totalidad se certificaron en las capacitaciones a los que asistieron, y en otros casos se encuentran en proceso de titulación como Técnicos:

**Cuadro N°4: Indicadores del componente 2**

	Indicadores	Meta	Ejecutado	% de Ejecución	Comentarios del Gestor/Supervisor
<b>Componente 2</b>	<b>Indicador 2.1</b> Facilitar el acceso a servicios de capacitación técnico laboral	78 Trabajadores agremiados y no agremiados	93	119.23	93 beneficiarios expresan que la capacitación ha contribuido a actualizar conocimientos técnicos mejorando su desempeño laboral.

Fuente: Informe Cierre del Proyecto 22.08.14

**La Capacitación a trabajadores en Procesamiento de minerales, estuvo a cargo de la** empresa consultora BCG Contratistas Generales; se desarrolló en las instalaciones de la Cía. Minera SIMSA área de Planta Procesadora, se contó con la participación de 11 trabajadores que se certificaron en procesamiento de minerales.

**La Capacitación a trabajadores en Software Vulcan, estuvo a cargo de la** empresa consultora BCG Contratistas Generales; se desarrolló en las instalaciones de la Cía. Minera SIMSA área de Planta Procesadora, se contó con la participación de 12 trabajadores que se certificaron **en Software Vulcan.**



**Para la Capacitación a trabajadores en Protección de sistemas eléctricos de potencia,** la empresa consultora contratada fue TECSUP; se desarrolló en las instalaciones de la Asociación Sindicato de Empleados Simsa: se contó con la participación de 21 trabajadores que se certificaron en Protección de Sistemas eléctricos de potencia.

**La Capacitación a trabajadores en Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7,** después del compromiso inicial para su dictado por la empresa Atlas Copco Peruana S.A., finalmente se optó por el servicio de capacitación en Mantenimiento de equipos Boomer T1D y Scooptram ST7 por la Empresa BCG:

**El curso Mantenimiento de Equipos Boomer T1D,** se desarrolló en las instalaciones del Sindicato de Empleados Técnicos Cía. Minera SIMSA, participaron 23 trabajadores del área de mantenimiento y se certificaron al final 21 trabajadores.

**El curso Mantenimiento de Equipos Scooptram ST 7,** se desarrolló en las instalaciones del Sindicato de Empleados Técnicos Cía. Minera SIMSA, participaron y se certificaron al final 21 trabajadores

**Para la Capacitación a trabajadores en Técnicas de muestreo de minas,** la empresa consultora contratada para dictar la capacitación también fue BCG Contratistas Generales – UNSA; la capacitación se desarrolló en las instalaciones de la Asociación Sindicato de empleados, y las prácticas en la Zona denominada Cancha sur interior mina Simsa, donde aplicaron los conocimientos adquiridos, 12 trabajadores agremiados y no agremiados se certificaron en Técnicas de muestreo de minas.

**La Capacitación a trabajadores en Titulación Técnica Minera "Explotación de Minas", fue dictada por** la Empresa CETEMIN Centro tecnológico minero, 06 Trabajadores agremiados y no agremiados lograron titularse como Técnicos Mineros en explotación de minas.

Finalmente, 10 Trabajadores agremiados y no agremiados han logrado desarrollar capacidades y se certificaron en Mantenimiento de Chancadora.

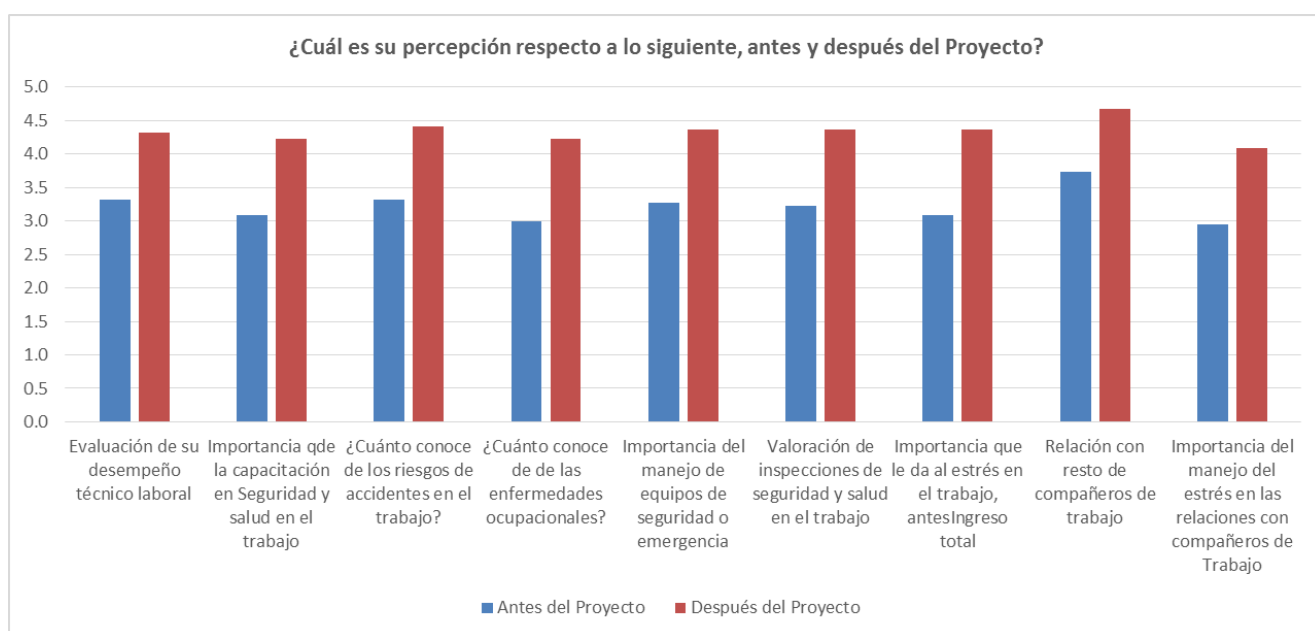
Al culminar el proceso de capacitación, 93 beneficiarios expresaron que la capacitación ha contribuido a actualizar conocimientos técnicos mejorando su desempeño laboral.

### 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 al estrés en el trabajo, el cual ha subido en 1.3 puntos en la escala de Likert, y la importancia del manejo del estrés en las relaciones con compañeros de Trabajo 1.1, con lo cual permitirá a los trabajadores

tener mayor conciencia del cuidado de su estabilidad emocional en las relaciones laborales.

Otro factor que presenta un cambio significativo es el conocimiento de las enfermedades ocupacionales que alcanza 1.2 puntos en la escala, que conjuntamente con la importancia de la capacitación en Seguridad y salud en el trabajo (1.1), la valoración de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo (1.1), el conocimiento de los riesgos de accidentes en el trabajo (1.1) y la importancia del manejo de equipos de seguridad o emergencia (1.1), han tenido como efecto una mayor responsabilidad en la prevención de accidentes personales y una actitud de mayor cuidado ante los incidentes y riesgos en sus funciones laborales.

De las entrevistas a profundidad también se reflejan efectos significativos de la intervención:

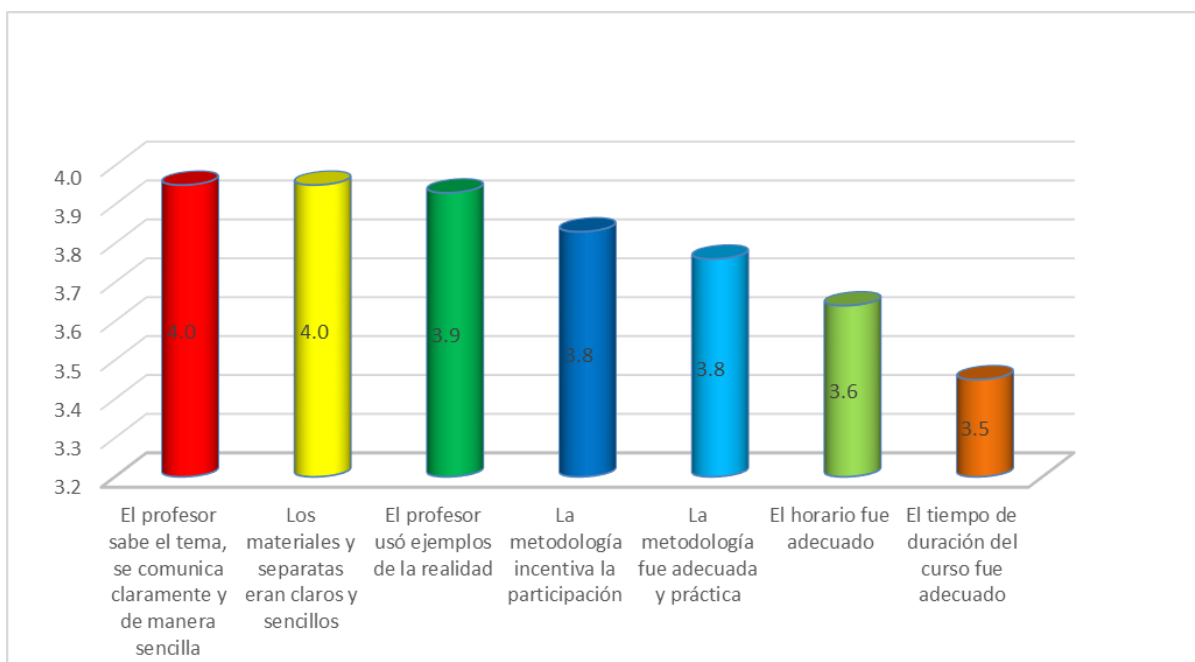
- Los directivos y líderes sindicales, y trabajadores aceptan haber mejorado su capacidad técnica laboral, se aprecia la valoración que le dan a la mejora de su desempeño, como producto del incremento de sus capacidades técnicas y que les permitirán realizar nuevas funciones en su labor, tales como procesamiento de minerales, Protección de Sistemas eléctricos de potencia, Mantenimiento de Equipos Boomer T1D y Scooptram ST 7, muestreo de minas, explotación de minas, Mantenimiento de Chancadora, situación que les permitirá mejores posibilidades laborales e ingresos económicos.
- Se logró incrementar las capacidades comunicacionales de los trabajadores, quienes han expresado un buen nivel de aceptación de las actividades realizadas, a través de una mejora en su relación con resto de compañeros de trabajo.
- Los directivos y líderes sindicales, y trabajadores han mejorado sus capacidades organizativas ya que fortalecieron su liderazgo y su autoestima, posibilitando un mejor cumplimiento de sus funciones laborales y sindicales.
- Por otro lado también han reconocido que han mejorado sus habilidades en manejo de computadoras, lo cual les servirá para mejorar su desempeño laboral y lograr un mayor acceso a la información que proveen las tecnologías de la información y comunicación, satisfechos por su participación en la elaboración de la página web de la organización.

#### 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 3.5 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.

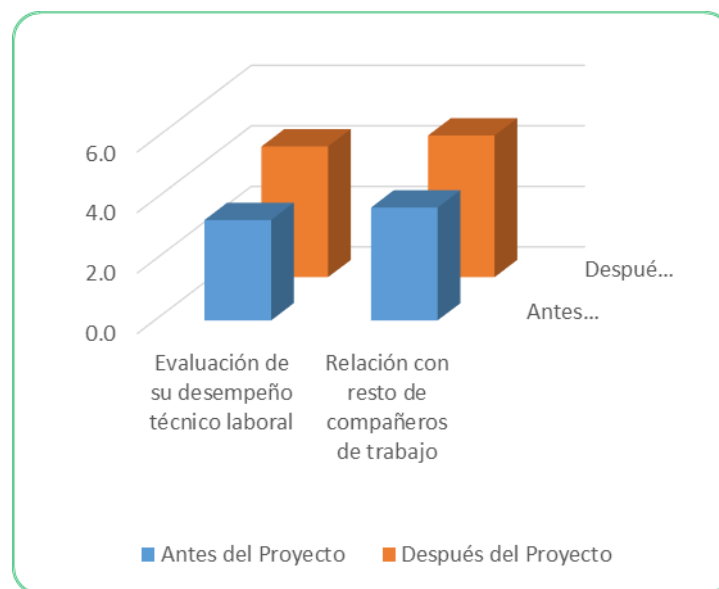
El conjunto de participantes tanto a los cursos de capacitación en temas organizativos sindicales como en los cursos técnicos ha sido más reconocido entre los criterios de eficacia a la selección de los docentes, dándole un valor de 4 sobre un puntaje máximo de 5 a la capacidad del profesor que sabe el tema, lo comunica claramente y de manera sencilla. Un segundo factor muy bien percibido por los participantes a ambos tipo de cursos han sido el buen diseño de los materiales y separatas eran claros y sencillos que también tuvo un puntaje de 4 sobre 5 de máximo.

La capacidad docente fue destacada también por la calidad de la didáctica reconociendo que los profesores usaron ejemplos de la realidad valorando este criterio en (3.9). Otro factor con muy buena percepción ha sido la metodología realizada en los cursos que según opinión de los encuestados que además de incentivar la participación en la clase (3.8), ha sido adecuada y práctica (3.8), los horarios (3.6) y el tiempo de duración del curso también les ha parecido adecuados (3.5).

#### 4.7 SOSTENIBILIDAD GENERAL

La percepción generalizada, es que las capacitaciones técnicas han mejorado el desempeño técnico laboral de los directivos y líderes sindicales, y los trabajadores agremiados y no agremiados, el mismo se desprende de las respuestas a la pregunta “evaluación de su desempeño técnico laboral”, la misma evidencia el incremento de 1 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 tener en orden y actualizados sus documentos contables, de manera tal que son capaces de manejar sus registros contables, registrando adecuadamente los comprobantes de pago, el libro caja, análisis de la cuenta corriente del sindicato. Esto permitirá contar con una dirigencia ordenada y en capacidad de responder a cualquier proceso de auditoría.
- De otro lado, los trabajadores y líderes sindicales aducen que vieron mejoradas sus relaciones gremiales, laborales y personales, también consideran haber tenido un cambio de actitud positiva en sus relaciones laborales y personales, han potenciado el trabajo en equipo, tienden a ser más proactivos en su entorno laboral, reconocen cualidades de liderazgo en sus personalidades y finalmente han mejorado su comunicación.

- La organización sindical cuenta ahora con capacidades técnicas y de gestión para mantener y/o desarrollar actividades que permitan involucrar a los trabajadores hacia el logro de mayor competitividad organizacional y laboral.
- 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 gestión 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 que aumenta sus niveles de empleabilidad.

Otro aspecto importante a considerar como variable que permite la sostenibilidad del proyecto, son las respuestas a la pregunta “Relación con resto de compañeros de trabajo”, la misma también evidencia el incremento de 1 punto en la escala de Likert (ver gráfico). Esta evidencia, se corrobora con los siguientes aspectos que los directivos y líderes sindicales, y los trabajadores agremiados y no agremiados, manifestaron como respuesta a otras preguntas en la misma encuesta:

- Se logró incrementar las capacidades comunicacionales de los trabajadores, quienes han expresado un buen nivel de aceptación de las actividades realizadas, a través de una mejora en su relación con el resto de compañeros de trabajo.
- Los directivos y líderes sindicales, y trabajadores han mejorado sus capacidades organizativas ya que fortalecieron su liderazgo y capacidad propositiva mejorando el cumplimiento de sus funciones laborales y sindicales.
- Se recomienda, adicionalmente para proyectos de este tipo, fortalecer capacidades en temas relativos a competencias en negociación en situaciones de crisis como la que afectó a la empresa durante el proceso de ejecución del Proyecto

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

- El proyecto ha contribuido a alcanzar el fin propuesto, mejorando las capacidades organizativas y técnicas de los trabajadores agremiados y no agremiados de la empresa minera, por medio de las capacitaciones ejecutadas en los dos componentes.

- La gestión administrativa del equipo del proyecto realizó con eficiencia el manejo en la ejecución presupuestal.
- Entre las principales razones que han tenido los trabajadores para llevar los cursos de capacitación técnica laboral, se tiene la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para cumplir mejor sus labores y por el hecho de que esas nuevas calificaciones les podría dar mejores oportunidades de empleo y oportunidades de hacer negocios.
- La ejecución del proyecto se realizó de acuerdo a lo programado, se cumplieron las actividades programadas
- En su mayoría los trabajadores participantes en los cursos consideran que los cursos técnicos dictados les han ayudado a mejorar su desempeño laboral en su puesto de trabajo.
- La mayoría de los participantes tiene muy en claro que las actividades de capacitación son importantes para su progreso personal y técnico y además que se adecuan a lo requerido actualmente por el mercado laboral
- En general, los trabajadores participantes han estado de acuerdo que los cursos dictados son los que se ajustan a sus necesidades de conocimientos y además son competencias requeridas en el mercado laboral.
- 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.
- La relación fluida y coordinación del equipo de trabajo del proyecto con FONDOEMPLEO – Dirigentes del Sindicato, ha posibilitado realizar las actividades de manera coordinada y resolver problemas.
- Las capacitaciones se realizaron con instituciones de prestigio como TECSUP, CETEMIN que cuentan con capacidad técnica e infraestructura de para realizar dichos talleres de capacitación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Es importante que desde el diseño de las actividades del proyecto, incluyendo la identificación de las prioridades de capacitación de los trabajadores, en sus diferentes áreas de trabajo, se debe tomar en cuenta tanto a los directivos de recursos humanos de la empresas como a los jefes de área o línea de producción, para de esa forma coadyuvar a un mayor compromiso, apoyo y participación en las actividades propuestas y en los resultados de las mismas.
- En el diseño de estos programas se debe en cuenta tanto las necesidades calificación técnica de los trabajadores como las posibilidades de asumir nuevas posiciones en la estructura productiva de la empresa, considerando las líneas de carrera y los diferentes escalones que recorren los trabajadores en su desarrollo técnico, profesional y laboral.

- Como parte de los criterios para el diseño y ejecución de las propuestas se debe tener en cuenta la situación interna a nivel laboral de la empresa, explorando el clima laboral de la empresa y las características de relacionamiento entre los dirigentes del sindicato y los directivos de la empresa, además se deberá incluir en el análisis la política de la empresa en relación a que sea el sindicato el que gestione parte de las actividades de capacitación de los trabajadores.
- Se deberá conocer con anticipación los planes de capacitación de la empresa y la política de calificación de personal que tiene la empresa, además de la forma como selecciona la empresa a los trabajadores a capacitar, de forma tal que no se convierta una competencia entre el sindicato y la empresa el desarrollo de los programa de capacitación y la selección de los beneficiarios entre los trabajadores sindicalizados o no.
- Se deberán realizar acciones previas en busca de ciertos consensos que conlleven a programas de capacitación técnica para los trabajadores que tienen los mayores méritos, destrezas y habilidades para los diferentes puestos de trabajo el interior de las líneas de producción de la empresa.



## ANEXO 1 FICHA SOCIO-ECONÓMICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

**Componente 1: Promoción del desarrollo de la organización sindical, de sus miembros y de los trabajadores de la empresa.**

**Ficha socio-económica para beneficiarios**

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

## ANEXO 2: FICHA SOCIO-ECONÓMICA CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL

**Componente 2: Desarrollo de capacidades técnicas laborales**

**Ficha socio-económica para beneficiarios**

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

## ANEXO 3: TABLA DE DATOS

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS</b>			
<b>Género</b>			
Hombre	22	20	42
Mujer	0	0	0
Total	22	20	42
<b>Grupos de edad</b>			
Hasta 35 años	11	8	19
Más de 35 años	11	12	23
Total	22	20	42
<b>Edad en años cumplidos</b>			
Promedio	37.5	38.8	38.1
<b>P1. Tipo de relación tiene con la empresa</b>			
Soy trabajador de la empresa	22	20	42
No soy trabajador de la empresa	0	0	0
Total	22	20	42
<b>P2. ¿Es trabajador sindicalizado?</b>			
Sí	18	19	37
No	4	1	5
Total	22	20	42
<b>P3. ¿Es dirigente sindical?</b>			
Sí	6	13	19
No	12	6	18
Total	18	19	37

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>MIGRACIÓN</b>			
<b>P7. ¿Nació en esta localidad?</b>			
Sí	15	10	25
No	7	10	17
Total	22	20	42
<b>P9. Años que vive en la localidad (en escala)</b>			
Hasta 10 años	0	0	0
Más de 10 años	0	0	0
Total	0	0	0
<b>P9. Años que vive en la localidad</b>			
Promedio	20.57	26.3	23.94
<b>P10. Razones por las que vino a vivir aquí</b>			
Por trabajo	6	8	14
Motivos personales, familiares y de estudios	1	2	3
Total	7	10	17
<b>P11. ¿Tiene hijos?</b>			
Sí	17	17	34
No	5	3	8
Total	22	20	42
<b>P12. Número de hijos</b>			
Promedio	2.35	2.47	2.41
<b>P13. Idioma o lengua materna</b>			
Quechua	1	1	2
Castellano	20	17	37
Otro	1	1	2
Total	22	19	41

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO</b>			
<b>P14. Nivel de educación agregado</b>			
Secundaria y menos	4	7	11
Superior no universitaria	18	11	29
Superior universitaria	0	2	2
Total	22	20	42
<b>P16. ¿Estudio en una institución pública o privada?</b>			
Pública	12	13	25
Privada	10	7	17
Total	22	20	42
<b>P17. Profesiones técnicas y universitarias estudiadas</b>			
Mantenimiento de maquinaria pesada, de planta, producción e industrial, mecánica automotriz	5	0	5
Técnicos en electricidad, mecánica, modelaje, metalurgia y farmacia	9	10	19
Profesiones universitarias: administración, turismo, educación e ingeniería	4	2	6
Trabajadores comerciantes y de otros servicios	1	1	2
Total	19	13	32

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>EDUCACIÓN FORMAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO</b>			
<b>P18. ¿Ha seguido algún curso de capacitación para ocupar el puesto de trabajo?</b>			
Sí	16	13	29
No	6	7	13
Total	22	20	42
<b>P22. ¿Ha seguido algún curso de capacitación para fortalecimiento de sus competencias?</b>			
Sí	21	14	35
No	1	6	7
Total	22	20	42
<b>P26. ¿Ha seguido algún curso de capacitación en temas no relacionados a su empresa?</b>			
Sí	18	16	34
No	4	4	8
Total	22	20	42
<b>P28. ¿Ha aprendido algún oficio a través de la experiencia en alguna empresa?</b>			
Sí	16	14	30
No	6	6	12
Total	22	20	42
<b>P30. Frecuencia de uso de internet</b>			
Muy frecuentemente	2	4	6
Frecuentemente	7	3	10
Más o menos	12	10	22
Casi nunca	0	3	3
Nunca	1	0	1
Total	22	20	42

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>CONOCIMIENTO DEL PROYECTO</b>			
<b>P31. ¿Conoce el proyecto?</b>			
Sí	22	19	41
No	0	1	1
Total	22	20	42
<b>P32. ¿Quién lo contacto inicialmente para seguir los cursos del proyecto?</b>			
El sindicato	22	20	42
Un familiar	0	0	0
Los compañeros	0	0	0
Otra forma de contacto	0	0	0
Total entrevistados	22	20	42
<b>P33. Medios utilizados para contactarlo</b>			
Charlas informativas	21	20	41
Folleto promocionales	7	11	18
Contacto telefónico	3	1	4
Otro medio	0	2	2
Total entrevistados	22	20	42

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>EMPLEO</b>			
<b>P34. ¿Trabajó la semana pasada?</b>			
Si	8	5	13
No, pero tenía trabajo	13	10	23
Busqué trabajo, pero trabajé antes	0	0	0
Solo realice tareas del hogar y no busque trabajo	0	1	1
Estuve en otra situación	1	4	5
Total	22	20	42
<b>P35. Ocupaciones</b>			
Trabajadores de mantenimiento de planta y mecánicos	11	13	24
Otros técnicos de planta minera	6	5	11
Agricultores, Criadores de animales, peón agrícola	1	0	1
Vendedores y Trabajadores de servicios diversos	0	0	0
Total	18	18	36
<b>P36. Actividad económica</b>			
Minería	22	19	41
Agricultura, Crianza de animales vacunos y cuyes	0	1	1
Construcción, Servicios y ventas	0	0	0
Total	22	20	42
<b>P38. Ud. Se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:</b>			
Empleado, obrero	21	19	40
TFNR	1	1	2
Trabajador Independiente	0	0	0
Total	22	20	42
<b>Ingreso mensual (Nuevos Soles)</b>			
Promedio	3,028	3,027	3,028

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>EMPRESA</b>			
<b>P42. ¿Tiene creado un negocio propio?</b>			
Sí	3	3	6
No, pero pienso crearlo en el corto plazo	3	4	7
No, y no pienso crearlo	16	13	29
Total	22	20	42
<b>P45. Ese negocio se creó:</b>			
Antes de estar en el PROYECTO	3	3	6
<b>P47. ¿Actualmente el Negocio está:</b>			
Constituido como personal natural	3	3	6
Tiene Licencia de funcionamiento	3	2	5
<b>P48. Régimen tributario del negocio</b>			
Renta de Cuarta Categoría	1	0	1
Nuevo RUS	1	2	3
RG	0	1	1
Ninguno	1	0	1
Total	3	3	6

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.



Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>PROTECCIÓN SOCIAL</b>			
<b>P49. Afiliados a Sistemas de Salud</b>			
ESSALUD	22	20	42
SIS	0	0	0
Seguro Privado <sup>1/</sup>	1	0	1
No afiliados			
Total entrevistados	22	20	42
<i>1/ Afiliados a ESSALUD y Seguro Privado.</i>			
<b>P50. Afiliados a Sistemas de Pensiones</b>			
AFP	18	17	35
ONP	4	3	7
No afiliados			
Total	22	20	42

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

Variables de clasificación	Componentes		
	C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas	C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical	Total
<b>CAPACITACIÓN</b>			
<b>P51. Razón principal por la que eligió estos cursos:</b>			
Porque hay oportunidades de empleo	22	16	38
Porque hay oportunidades de negocio	12	16	28
Porque tengo habilidades para eso	8	14	22
Porque quiero adquirir nuevos conocimientos	18	16	34
Porque quiero contribuir con mi sindicato	11	17	28
Total entrevistados	22	20	42
<b>P52. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones respecto de los cursos del proyecto?</b>			
<i>En una escala del 1 al 5 (dónde 1 es Poco y 5 es Mucho)</i>			
La capacitación es importante	4.2	4.0	4.1
Los cursos se ajusta a mis necesidades	3.7	3.7	3.7
Me ayudaron a mejorar mi desempeño	3.9	3.8	3.8
Se adecuan a lo requerido por el mercado	3.8	3.7	3.7
<b>P53. ¿Cuál sería su evaluación respecto de los cursos del proyecto?</b>			
<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	3.8	3.8
El tiempo de duración del curso fue adecuado	3.5	3.5	3.5
El horario fue adecuado	3.6	3.7	3.6
El profesor sabe el tema, se comunica claramente y de manera sencilla	4.1	3.9	4.0
El profesor usó ejemplos de la realidad	3.9	4.0	3.9
Los materiales y separatas eran claros y sencillos	4.0	3.9	4.0
La metodología incentiva la participación	3.8	3.9	3.8

Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.

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

<b>P55. ¿Con la capacitación recibida ha logrado mejorar en?</b>	<b>(Aumento de conocimientos en una escala del 1 al 5)</b>
Identificación de magnitud de peligros y riesgos en su puesto de trabajo	4.0
Las acciones de prevención de accidentes en su puesto de trabajo	4.3
Las acciones de prevención de enfermedades ocurridas en su labor	4.2
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	3.9
La realización de acciones grupales para reducir el estrés en el trabajo	4.1

*Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.*

**CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

*(En una escala del 1 al 5)*

<b>P54. ¿Cuál es su percepción respecto a lo siguiente, antes y después del Proyecto?</b>	<b>Antes del Proyecto</b>	<b>Después del Proyecto</b>
Evaluación de su desempeño técnico laboral	3.3	4.3
Importancia de la capacitación en Seguridad y salud en el trabajo	3.1	4.2
¿Cuánto conoce de los riesgos de accidentes en el trabajo?	3.3	4.4
¿Cuánto conoce de de las enfermedades ocupacionales?	3.0	4.2
Importancia del manejo de equipos de seguridad o emergencia	3.3	4.4
Valoración de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo	3.2	4.4
Importancia que le da al estrés en el trabajo, antes Ingreso total	3.1	4.4
Relación con resto de compañeros de trabajo	3.7	4.7
Importancia del manejo del estrés en las relaciones con compañeros de Trabajo	3.0	4.1

*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	2.9	3.8
Seguridad y salud en el trabajo	3.3	3.9
Negociación colectiva	2.7	3.7
Capacitación sindical	3.1	4.2
Capacitación técnica	2.9	4.0
Servicios a los trabajadores	2.9	4.0
Recreación y bienestar social	2.7	3.7
Generación de empleo	2.8	3.7
Innovación tecnológica y productividad	3.0	3.7
Responsabilidad social de la empresa	3.0	3.7

*Fuente: Ficha socioeconómica para beneficiarios, octubre 2014.*

### ANEXO 4 LISTA DE ENCUESTADOS CALIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL

<b>C-1 Calificación Técnica Laboral – Programa de Becas</b>	
1	RUBER CALDERON RODRIGUEZ
2	JORGE ALBERTO SEBRES ESPINOZA
3	VICTOR MANUEL CORDOVA CRISOSTOMO
4	CLAUDIO TAIPE REYMUNDO
5	JENRRY RODRIGUEZ PINTO
6	KALIN RENEE ALEARRAZ MONTEJO
7	JUAN D. RAMOS CALDERON
8	ROLANDO MARTIN CELESTINO GOMEZ
9	HEYMO ALBERTO BADES CUEVA
10	YURI OCHOA CARBAJAL
11	LUIS B. NAVARRO SALDIVAR
12	LUCIO MACURI VILCAPUMA
13	JUAN EDUARDO PEÑA CASTRO
14	TITO HARO MANSILLA
15	IVAN JAUREGUI SOCOALAYA
16	EFRAIN MARIN CHARCA
17	LUIS JAVIER LOZANO VILLARRUEL
18	IVAN IGNACIO CORNEJO
19	CARLOS A. CHANCHAN PURIS
20	DAVID ALEJANDRO BRAVO CAPCHA
21	CHANCHAMAYO
22	RUBEN VICTOR RIVERA JADERA

## ANEXO 5 LISTA DE ENCUESTADOS FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

<b>C-3 Fortalecimiento Institucional de la Organización Sindical</b>	
1	MIGUEL PILLPA BARRIENTOS
2	JORGE ALBERTO FEBRES ESPINOZA
3	GERMAN J. PILLHUAMAN CHAVEZ
4	WILBER MENDEZ ANAYA
5	EDGAR C. YANCE BAUTISTA
6	MARCO CALIXTO TAGLIABUE
7	VICTOR MANUEL CORDOVA CRISOSTOMO
8	JENRRY RODRIGUEZ PINTO
9	DAVID SALCEDO ARELLANO
10	SAUL V. GUTANA DUEÑAS
11	HUGO PEREZ VILCAPOMA
12	JOSE ANTONIO CAJA PORRAS
13	NESTOR JESUA LOYA TORRES
14	JUAN EDUARDO PEÑA CASTRO
15	DAVID ALEJANDRO BRAVO CAPCHA
16	LUIS JAVIER LOZANO VILLARRUEL
17	JURI OCHOA CARBAJAL
18	CARLOS AUGUSTO CHANCAN PURIS
19	FIDEL CRISPIN ASTUHUAMAN
20	MARIO ANTONIO ZURITA ROSALES