



ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE LÍNEA DE BASE Y
EVALUACIÓN FINAL DE PROYECTOS DEL 3° CONCURSO
DE PROYECTOS DE FONDOEMPLEO, LÍNEA DE APOYO
A LOS TRABAJADORES

PROYECTO L-03-08:

**“LÍNEA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN MINERÍA
PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO UNITARIO
DE TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA DOE RUN
PERU S.R.L. COBRIZA DIVISION - HUANCVELICA”**

Preparado para:



ENTREGABLE 4 DE 4: EVALUACIÓN FINAL

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	2
2	INTRODUCCIÓN	10
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIOS	12
4	ALCANCES DEL INFORME	13
5	METODOLOGÍA	14
5.1	ESTRATEGIA CUANTITATIVA	14
5.2	ESTRATEGIA CUALITATIVA	18
6	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	19
6.1	INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO	19
6.2	INFORME DE CAMPO CUALITATIVO	25
7	SOBRE EL PROYECTO	27
7.1	CONTEXTO ECONÓMICO	27
7.2	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	32
7.3	MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO	52
8	RESULTADOS CUANTITATIVOS	60
8.1	INDICADORES DE LA MML.....	60
8.2	EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS.....	67
9	RESULTADOS CUALITATIVOS	86
9.1	ANÁLISIS DE PERTINENCIA.....	87
9.2	ANÁLISIS DE EFICACIA	93
9.3	ANÁLISIS DE EFICIENCIA.....	97
9.4	ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD	98
10	CONCLUSIONES	102
11	RECOMENDACIONES	104
12	ANEXOS.....	106
12.1	MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS	107
12.2	INSTRUMENTOS	113
12.3	MUESTRA SELECCIONADA.....	131
12.4	MANUAL DEL ENCUESTADOR	134
12.5	DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES ..	180
12.6	ARCHIVOS DIGITALES.....	195

1 RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe constituye el cuarto entregable del estudio “Elaboración de Estudios de Línea de Base y Evaluación Final de Proyectos del 3° Concurso de Proyectos de FONDOEMPLEO, Línea de Apoyo a los Trabajadores”, correspondiente al Informe Final del **Proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica”** que Macroconsult S.A. viene desarrollando para FONDOEMPLEO. El objetivo del presente entregable es realizar la evaluación final del estudio, lo cual, de acuerdo a los Términos de Referencia (TdR) del estudio, incluye la medición del logro de las metas de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML), el análisis de los resultados ex ante y ex post de los beneficiarios y el análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, a partir de lo cual se deben extraer recomendaciones que permitan mejorar la estrategia de intervención del proyecto.

La evaluación del proyecto se realizó a partir de dos estrategias: una cuantitativa que permite medir el grado de logro de los indicadores relevantes del proyecto, así como realizar la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios, y otra cualitativa que permite complementar los resultados anteriores con un análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. Como parte de la **estrategia cuantitativa** se realizaron dos actividades. La medición de los indicadores relevantes del proyecto (aquellos de la MML), se realizó a partir de una revisión detallada de la MML y de la información documentaria del proyecto provista por FONDOEMPLEO. Por su parte, la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios se realizó a partir del levantamiento de una encuesta socio económica a los beneficiarios del proyecto. Respecto a esto último es importante realizar una aclaración. De acuerdo a los TdR del estudio, el tamaño de la muestra de la encuesta debía ser de 166 observaciones de un universo de 293 beneficiarios, tamaño que maximizaba el nivel de confianza (95%) y minimizaba el margen de error de las estimaciones (5%). Luego de la revisión del padrón de beneficiarios, se encontró que el universo era de 183 beneficiarios; por lo cual la muestra programada por FONDOEMPLEO cambió a 124 beneficiarios. El principal reto que implicaba alcanzar esta meta era ubicar a los beneficiarios pues el proyecto ya había culminado (diciembre de 2016). Ante ello, se diseñó una estrategia que contempló el desarrollo de dos actividades. Por un lado, se contactó al Sindicato a fin de solicitar su ayuda para convocar a los beneficiarios del proyecto para la aplicación de la encuesta. El secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L apoyó al equipo de campo brindando las instalaciones del sindicato para que se realicen las encuestas. La convocatoria tuvo éxito los primeros días; sin embargo, culminando la semana no llegaron más trabajadores. Dado que la convocatoria no resultó como se esperaba, se optó por una segunda actividad, la cual consistió en el contacto telefónico a cada uno de los beneficiarios que faltaban con el fin de confirmar su ubicación y coordinar una entrevista. No obstante, no se logró ubicar a todos los beneficiarios, pues el padrón no se encontraba actualizado y algunos números telefónicos no existían o ya no pertenecían a los beneficiarios. Por estos motivos, solo se logró entrevistar a 110 beneficiarios en total, lo cual corresponde al 63% del universo de beneficiarios.

Luego, para la **estrategia cualitativa** se entrevistó a informantes calificados a fin de recoger sus impresiones sobre la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. De este modo, se entrevistó al representante de la Institución Ejecutora, el representante de la Junta Directiva del Sindicato, el representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Doe Run y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Huancavelica.

A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

a) Estrategia cuantitativa

Sobre los indicadores de la MML

Los indicadores de la MML del Proyecto L-03-08 miden exclusivamente aspectos operativos de la intervención del proyecto, es decir, están orientados a medir el cumplimiento de las actividades del proyecto en términos de productos. No se identifican indicadores que midan el efecto de la intervención en variables de resultado ni impacto (como, por ejemplo, calidad del empleo, ingresos, etc.). En ese sentido, el valor de todos los indicadores de la MML en el periodo pre-intervención fue igual a cero. Así, con el fin de tener una mejor comprensión de los resultados a nivel de indicadores, se comparó el grado alcanzado (valores tomados del Informe Final del proyecto) con las metas propuestas en la MML. A partir de ello se tiene que la mayoría de indicadores fueron cumplidos al 100% y, en algunos casos, se superó la meta prevista. Sin embargo, es necesario indicar que se ha encontrado que la medición hecha por la Institución ejecutora para el informe final ha sobreestimado algunos de los indicadores. Si bien es cierto se muestra un valor que sobrepasa considerablemente la meta establecida (328 beneficiarios capacitados), esto no se encuentra en la medida correcta. De acuerdo al último padrón de beneficiarios provista por la IE hay un total de 183 trabajadores beneficiarios capacitados, con un total de 292 capacitaciones (cursos llevados tanto capacitaciones técnicas como para fortalecimiento institucional). Por lo tanto, el cumplimiento de las metas de la MML sería 100% y no más allá del mismo.

Sobre la situación ex ante y ex post de los beneficiarios

La evaluación de la situación de los beneficiarios se realizó a partir de una encuesta a una muestra de 110 beneficiarios del proyecto.

De acuerdo a la muestra recogida, los beneficiarios del proyecto son, por lo general hombres, de una edad promedio de 41 años y casados. Además, el 75.5% de ellos tienen hijos, en promedio, 3. La mayoría de beneficiarios proviene de Junín (63.6%), los demás beneficiarios provienen de las regiones de Lima, Huancavelica, Ayacucho e Ica. Asimismo, se encontró que gran parte de ellos tienen como lengua materna el castellano. Casi todos los beneficiarios cuentan con secundaria completa, a excepción de un solo beneficiario que tiene secundaria incompleta, y han cursado algún estudio superior, en su mayoría, no universitario (carreras técnicas). Entre las carreras u oficios

emprendidos por los beneficiarios, la mayoría cuenta con formación en el campo de la ingeniería, industria y construcción, y siguió sus estudios en una institución pública. Respecto a las capacitaciones recibidas antes de su participación en el proyecto, el 58.2% de encuestados refirió haber estudiado antes algún curso de corta duración en un instituto de educación superior, siendo el campo de estudio más frecuente el de ingeniería, industria y construcción, en menor medida, algunos beneficiarios habrían recibido capacitaciones en el rubro de ciencias naturales, exactas y de computación.

Respecto al nivel de vida de los beneficiarios, esta era relativamente superior a la del promedio nacional. Por ejemplo, el material de las viviendas de los beneficiarios era adecuado para la habitación humana. Las paredes de las viviendas de la mayoría de beneficiarios son de ladrillo o de bloques de cemento; los pisos son de cemento; y los techos de concreto armado. Además, no se encuentra evidencia de hacinamiento en las viviendas. En cuanto al acceso a servicios básicos, todos los beneficiarios señalaron tener electricidad, cerca del 100% manifestaron abastecerse de agua a través de red pública (conexión domiciliaria) e indicaron contar con servicio higiénico conectado a red pública (alcantarillado). Además, casi todos tienen acceso a internet y la mayoría lo hace desde su casa.

En relación a las variables que pueden ser comparadas en la situación ex ante y es post, se tiene lo siguiente:

En general, lo que se aprecia luego del procesamiento de la información recogida, es que no hay una variación significativa entre ambos periodos. En cuanto al gasto promedio mensual de los beneficiarios, este ascendía a S/ 1 641.52 mensuales (mayor al doble del gasto promedio per cápita nacional), el cual, luego del proyecto habría incrementado en 64.25 soles. Esto no tendría mayor impacto en la capacidad adquisitiva de los beneficiarios. En ese sentido, tanto antes como luego de su participación en el proyecto, los beneficiarios no presentaban ninguna característica que sugiera una situación de pobreza o de vulnerabilidad a la pobreza; por el contrario, se trata de individuos que se encuentran en el cuarto quintil de la distribución del gasto (el segundo más rico).

En cuanto a la situación de empleo de los beneficiarios, se tiene que la mayoría de ellos se encontraba trabajando en ambos periodos, asimismo, solo algunos de los encuestados realizaban actividades adicionales a su ocupación principal para conseguir mayores ingresos (9.5%) antes del inicio del proyecto. Algunos de los beneficiarios optaron por realizar actividades secundarias luego del proyecto, o poco antes de que acabe, debido a que en algunos casos se vieron disminuidos sus ingresos (por la situación de liquidación de la empresa). A pesar de ello, el promedio de ingresos luego del proyecto solo habría caído en 41.99 soles, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados. En la medida que los beneficiarios han seguido laborando en el mismo centro de trabajo, no se han dado mayores variaciones respecto al sector en donde se encuentran ocupados: casi la totalidad de beneficiarios se encuentra empleado en el sector minero y, en menor medida, en los rubros de servicios, construcción, comercio y manufactura. Además, la mayoría de encuestados indicó que su nivel de responsabilidad en la empresa antes del inicio del proyecto, como luego de este, fue técnico/operativo, seguido por otra proporción importante que indicó que era profesional

universitario/profesional técnico. Como ya se ha mencionado, el ingreso promedio mensual no habría variado mucho en el tiempo, solo se habría registrado una ligera reducción siendo, luego del proyecto, S/ 2133.49 trabajando un total de 70.16 horas a la semana (ello implica un ingreso promedio por hora de S/ 7.88). De este modo, casi todos los beneficiarios encuestados percibían un ingreso mayor a una Remuneración Mínima Vital (RMV). Además, cerca del 100% de beneficiarios ocupados contaban con algún tipo de contrato tanto antes como después del proyecto y aproximadamente un 90% contaba con algún seguro de salud. Asimismo, respecto al sistema de pensiones al cual se encontraban afiliados los beneficiarios se tiene que también un número cercano al total se encuentra afiliado tanto a una AFP u ONP. Dado lo anterior, se evaluó en qué medida las condiciones laborales de los beneficiarios antes de su participación en el proyecto, como luego de este, eran o no adecuadas. Siguiendo el enfoque de análisis del “empleo decente”, es decir, aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos del trabajador son respetados y se cuenta con una remuneración adecuada y con protección social; se tiene que solo dos beneficiarios ocupados contaban con un empleo decente (nivel 1) luego del proyecto y un 88.1% de beneficiarios encuestados satisfacían el Nivel 2 de empleo decente. Esto debido a que, si bien los beneficiarios cuentan con ingresos mayores a los de una RMV no todos cuentan con contrato y no todos trabajan 48 horas o menos, ni están afiliados a un seguro de salud ni a un sistema de pensiones. En este caso, cabe señalar que un beneficiario se encuentra en el Nivel 4 (cuando en la línea de base este porcentaje era 0%). Ello se debe precisamente a que, durante el proceso de liquidación de la empresa, muchos entraron en incertidumbre respecto a su vinculación laboral con la misma, en algunos casos decidieron quedarse hasta que eventualmente sea vendida la mina y, en otros casos (como en el caso del beneficiario en el nivel 4), decidieron retirarse y trabajar por su cuenta.

En cuanto a la organización sindical, son pocos los beneficiarios que manifestaron ser parte de algún sindicato. De acuerdo a lo hallado, no se han dado mayores cambios en cuanto a la información brindada por el Sindicato respecto a la situación previa al proyecto, la frecuencia de las reuniones de la asamblea general, de las reuniones de la junta directiva son en su mayoría mensuales, además, la totalidad de los encuestados refiere que el Sindicato está atento a sus problemas y necesidades.

Por último, se observa un alto grado de satisfacción con el proyecto. Para ello, se indagó acerca de la claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto, la comprensión de los cursos de capacitación, el tiempo que duraron las capacitaciones, los horarios de las mismas, la asesoría brindada para el aprendizaje y la ayuda brindada para resolver sus dudas. Se resalta que la mayor satisfacción se presentó cuando se preguntó por las asesorías. También se construyó un indicador del grado de satisfacción en la mejora de capacidades técnicas que va de cero a diez, así el nivel de satisfacción era mayor mientras más cerca al diez se encontraba. Este grado de satisfacción para el proyecto fue de 8, lo cual refleja una alta satisfacción en la mejora de capacidades técnicas.

b) Estrategia cualitativa

Sobre la pertinencia del proyecto

Por último, se realizó un análisis sobre la pertinencia del proyecto. Se entiende por pertinencia, la adecuación de la estrategia de intervención del proyecto, en términos de su propósito, objetivo, productos y actividades, a las necesidades de la población beneficiaria. Para realizar dicho análisis, se evaluaron cinco aspectos clave: (i) la participación de los actores relevantes del proyecto (Institución Ejecutora, Sindicato y Empresa) en el diseño del mismo; (ii) la percepción de la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto; (iii) la elaboración del diagnóstico de la problemática; (iv) la identificación de la demanda; y (v) la estrategia de selección de beneficiarios.

Respecto a lo primero, la coordinación entre los actores relevantes durante el diseño del proyecto fue bastante limitada y, en algunos casos, inexistente (sobre todo con la empresa). En cuanto a la percepción de los actores sobre la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto, tanto la institución ejecutora como el representante del sindicato señalan la necesidad de certificaciones de las capacidades de los trabajadores. Por otro lado, el representante de la empresa menciona que uno de los problemas de los trabajadores podría estar asociado a la incertidumbre sobre las condiciones laborales debido al proceso de liquidación en el que se encuentra la empresa. Lo anterior habría hecho que se recorten los salarios en un 20% y, en algunos casos, se habría tenido que suspender las labores de un grupo de trabajadores. En cuanto a la elaboración del diagnóstico del problema, tampoco se contó con la participación de todos los actores relevantes, pero sí se recogieron los principales problemas y necesidades de los trabajadores. Respecto a la cuarta, la identificación de la demanda no contó con la parte del perfil ocupacional que la empresa requería ya que estuvo más enfocado en las necesidades de los trabajadores. Finalmente, en cuanto a la estrategia de selección, se señala que fue adecuada y estuvo bien enfocada. Hubo una gran acogida que, de acuerdo al representante de la institución ejecutora, obedecía al interés de los trabajadores más jóvenes. Ellos querían obtener la certificación debido a que, al estar en proceso de liquidación, eventualmente la certificación les podría servir para nuevas convocatorias en otras mineras. Para las capacitaciones en gestión y fortalecimiento institucional no se tuvo una estrategia de selección propiamente dicha ya que los talleres fueron dirigidos a los miembros de la junta directiva del Sindicato, pues ellos son los encargados del funcionamiento y organización de la agrupación sindical.

Sobre la eficacia del proyecto

Se realizó un análisis sobre la eficacia del proyecto. Teniendo en cuenta que la eficacia trata de identificar cómo las actividades se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y cronograma previsto, se consideró evaluar cuatro aspectos clave, estos fueron: (i) Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto; (ii)

Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados; (iii) Monitoreo de las actividades del proyecto; y (iv) Conformidad con los resultados.

En el primer caso, el representante de la IE señala que, a pesar de no tener conocimiento sobre capacitaciones específicamente en Doe Run, sabe que en general las mineras cuentan con planes de capacitaciones enfocadas en seguridad, por lo cual duda que haya capacitaciones más específicas, considerando además que la empresa se encontraba en proceso de liquidación. Lo anterior se vio corroborado con lo manifestado por el representante del Sindicato. Así, se señala que solo reciben capacitaciones en seguridad; sin embargo, capacitaciones específicas en algún rubro son pocas con lo cual muchos de los trabajadores ven sus conocimientos desactualizados. Por otro lado, el representante de la empresa comentó acerca de capacitaciones impartidas a los trabajadores de la compañía enfocados en temas de seguridad necesarios dada la naturaleza del trabajo; sin embargo, resalta que también se dan capacitaciones de acuerdo a la especialidad del trabajador. Ello genera cierta contradicción entre empresa y sindicato; por un lado, se señala falta de capacitación mientras que, por el otro, se asegura la capacitación de los trabajadores. Sin embargo, esto puede estar asociado a la situación de la empresa, ya que, como se comenta, esta dejó de lado los planes a largo plazo y, en general, se descuidó parte de las capacitaciones hacia los trabajadores.

En el caso de las actividades eficaces se entiende que la difusión del proyecto fue una de las actividades que contribuyó de mejor manera el logro de los resultados. Se logró el interés de muchos de los trabajadores que, a pesar de la incertidumbre en la que se encontraban respecto a su situación laboral, consideraron de mucha utilidad llevar los cursos de capacitación. Asimismo, el constante monitoreo y seguimiento de la IE y el Sindicato fueron importantes en el adecuado desarrollo del proyecto. Respecto a la conformidad de los resultados, existen dos claras posiciones: por un lado, se tiene a la IE y el Sindicato, quienes consideran que las capacitaciones brindadas son un factor fundamental en la empleabilidad de los trabajadores y ayudan en la mejora personal de los beneficiarios (actualizando los conocimientos de cada uno de ellos); sin embargo, los representantes de la empresa y de la Dirección Regional de Trabajo no terminan de considerar resultados contundentes dado que resaltan la necesidad de articular este tipo de proyectos con entidades asociadas al mismo (capacitación más programas de inserción laboral).

Por último, de la revisión de la documentación alcanzada por FONDOEMPLEO y la información recibida con las entrevistas, se entiende que todas las actividades de la MML fueron desarrolladas casi en su totalidad. No obstante, se presentaron algunos retrasos producto de factores externos al proyecto. A pesar de lo anterior, se concluye que el proyecto se realizó de forma eficaz, pues fue capaz de convertir las actividades en los resultados esperados. Sin embargo, cabe destacar que todas las actividades y productos fueron necesarios mas no suficientes para el logro óptimo de los resultados. Es importante resaltar que este tipo de proyectos deben estar articulados entre trabajadores, empresas y autoridades. La coordinación y colaboración entre ellos debe estar presente en todas las etapas del desarrollo del proyecto. De este modo, todo proyecto, ya sea que estén impulsados desde el Estado o desde el sector privado,

tendrán un mayor impacto tanto en empleabilidad como en ingresos de los trabajadores siendo estos impactos, además, sostenibles en el tiempo.

Sobre la eficiencia del proyecto

Para el análisis de eficiencia se consideraron tres aspectos claves: (i) Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas; (ii) Dificultades en el manejo de información y (iii) Manejo presupuestal.

Partiendo de la idea que la eficiencia busca saber en qué medida los recursos fueron suficientes, o no, para el logro de los resultados, se indagó primero acerca de las dificultades enfrentadas en la gestión del proyecto. En general se manifestó que no hubo mayores dificultades respecto a la gestión del proyecto. Para el primer caso, la IE señaló que quizá una de las dificultades enfrentadas, por parte de los beneficiarios, fue el tema del hospedaje y alimentación ya que ellos mismos tenían que costear esos gastos; sin embargo, cree necesario este costeo ya que permite que los beneficiarios pongan mayor interés en el proyecto. Asimismo, no hubo mayor inconveniente con el manejo de información; al igual que con el manejo del presupuesto asignado.

Sobre la sostenibilidad del proyecto

Se entiende por sostenibilidad a la capacidad de mantener los resultados positivos logrados por el proyecto, en el tiempo. Así se consideró analizar cuatro secciones relevantes: (i) actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto; (ii) factores externos que han favorecido el logro de resultados; (iii) factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados y (iv) percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto y mejoras sin el financiamiento de FONDOEMPLEO.

El proyecto no desarrolló actividades específicas para asegurar la sostenibilidad. Durante las capacitaciones solo se desarrolló el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de los talleres como de la asistencia de los beneficiarios. Sin embargo, luego de finalizadas las capacitaciones, no se entabló comunicación con los beneficiarios para recoger información sobre su situación laboral o interés por nuevas capacitaciones. Cabe mencionar que ni el Sindicato ni la Institución Ejecutora pone énfasis un monitoreo post proyecto; incluso no tienen un concepto claro sobre sostenibilidad.

Asimismo, respecto a los factores externos que favorecieron y dificultaron el logro de los resultados, el representante de la IE señala que hubo un constante apoyo del Sindicato en la difusión del proyecto lo cual causó muy alto interés por las capacitaciones técnicas en la etapa inicial. El monitoreo y seguimiento hecho por el Sindicato también apoyó a que no haya deserción de los beneficiarios. Además, es necesario señalar un factor importante, considerado tanto positivo como negativo por el representante de la IE, que es la situación de la empresa. Por un lado, considera que fue positivo ya que eso mismo motivó a los trabajadores a continuar cursos con el fin de certificarse y, eventualmente si ocurriera un despido, tendrían la capacidad de postular a otras empresas. Sin

embargo, el lado negativo de la liquidación de la empresa fue que muchos de los trabajadores interesados no pudieron formar parte del proceso de selección dado que la empresa hizo un recorte de salarios poco antes del inicio del proyecto. Ello restringió la capacidad de muchos para seguir algún curso. Por último, en cuanto a las percepciones de sostenibilidad, se considera que aún es corto el tiempo que ha pasado luego de las capacitaciones, así, resulta difícil poder evaluar la sostenibilidad de los proyectos educativos. Sin embargo, tanto el representante de la IE como el del Sindicato, señalan que los beneficiarios tienen gran interés ya que se encuentran muy motivados para presentar nuevos proyectos al concurso y así tener la oportunidad de llevar otros cursos. En cuanto a la organización sindical, el representante de la IE señala que se dieron correctas capacitaciones; sin embargo, ve poco probable que por su propia cuenta busquen un mayor nivel de asesorías en cuanto a fortalecimiento institucional.

2 INTRODUCCIÓN

El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) es una persona jurídica de derecho privado con autonomía administrativa, económica y financiera que tiene la misión de financiar proyectos que fomentan el desarrollo de las competencias para el empleo, a fin de mejorar la empleabilidad de las personas – preferentemente de aquellas en situación de vulnerabilidad en el empleo – y contribuir a la mejora de su productividad laboral.

Entre las líneas de financiamiento de FONDOEMPLEO se encuentra la **Línea de Apoyo a Trabajadores** que tiene por objetivo mejorar la empleabilidad, desarrollar capacidades y contribuir a la generación de ingresos autónomos de los trabajadores agremiados y no agremiados y sus familiares de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO. A su vez, FONDOEMPLEO cuenta con las siguientes líneas de intervención:

- Línea 1: Capacitación Laboral
- Línea 2: Promoción y Fortalecimiento de Capacidades para el Emprendimiento.

En el caso de los proyectos de la **Línea 1 “Capacitación e inserción laboral”**, el objetivo es mejorar la empleabilidad de los trabajadores de las empresas de los sectores aportantes, coadyuvando a la mejora de su capacidad productiva y la competitividad de las empresas, así como fortalecer la capacidad de gestión institucional de las organizaciones de trabajadores. Los beneficiarios son trabajadores agremiados o no agremiados a una organización sindical y que cuenten con un vínculo laboral vigente a la fecha de la convocatoria. Por su parte, el objetivo de los proyectos de la **Línea 2 “Promoción y Fortalecimiento de Capacidades para el Emprendimiento”** es fortalecer capacidades emprendedoras en personas con idea de negocio o con negocio propio en marcha. En este caso, los beneficiarios son personas mayores de 18 años, preferentemente entre 22 y 29 años en situación de pobreza o vulnerabilidad, con actitudes emprendedoras y acceso a recursos acorde al emprendimiento a desarrollar.

En ese contexto y como parte de los procesos regulares de evaluación que realiza FONDOEMPLEO, se convocó a concurso público la elaboración del estudio **“Línea de Base y Evaluación Final Proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica” (Línea 1)”**, el cual fue adjudicado a Macroconsult S.A. El presente informe constituye el cuarto entregable del estudio, el cual corresponde a la Evaluación Final del Proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica” (Línea 1). Dicho proyecto fue presentado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División, con el objetivo de capacitar laboral y organizacionalmente a trabajadores de la Compañía Minera Doe Run S.R.L – Cobriza División, 183 de ellos en capacitación técnica y 110 en fortalecimiento institucional.

El documento se estructura del siguiente modo: en la tercera sección se presentan los objetivos del estudio; en la cuarta sección, los alcances del presente informe; en la quinta sección se muestra la metodología que guiará el estudio; en la sexta sección se describe el trabajo de campo tanto para la parte cuantitativa como cualitativa; en la séptima sección se presenta una descripción detallada del proyecto; en la octava sección se presentan los resultados cuantitativos de la evaluación final, esto es, el análisis socioeconómico de los beneficiarios del proyecto y el análisis de los indicadores de la MML del proyecto; en la novena sección será presentado el estudio cualitativo de la evaluación final, el cual comprende el análisis de eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto; en la décima sección se presentan la conclusiones y recomendaciones y, por último, en la sección once, los anexos del presente informe.

3 OBJETIVOS DEL ESTUDIOS

El objetivo general del estudio es elaborar la línea de base y la evaluación final del proyecto “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica” el cual forma parte del 3° Concurso Línea de Apoyo a los Trabajadores.

En ese sentido, para la evaluación final, se definen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, mediante la medición y análisis de los indicadores de Propósito, Componentes y Productos del Marco Lógico del Proyecto.
- Identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los resultados, a través de los siguientes criterios: el efecto del proyecto en los beneficiarios, la eficiencia, eficacia y una aproximación a la sostenibilidad de la intervención realizada.
- Identificar el nivel de coordinación logrado con el proyecto entre los actores de la intervención: organizadores sindicales – empresa, los beneficiarios con el Ministerio de Trabajo, u otros agentes/actores del contexto que apunten a la sostenibilidad de los logros del proyecto.
- Extraer las lecciones aprendidas, los factores facilitadores y limitantes que enfrentó el proyecto en su ejecución.

4 ALCANCES DEL INFORME

Como ya se mencionó, el presente informe constituye el cuarto entregable de la consultoría correspondiente a la Evaluación Final del **Proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División – Huancavelica”**, de acuerdo a los TdR del estudio. En ese sentido, el contenido de este informe responde a los objetivos específicos definidos para la evaluación final, es decir, incluye el análisis de resultados del proyecto sobre los beneficiarios una vez culminado el mismo, los valores de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML) luego del proyecto, el análisis de eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, así como la base de datos de la línea de salida.

Conforme a lo solicitado en los TdR, este informe incluye lo siguiente:

- Contexto económico y laboral de la región Huancavelica (ver **Sección 6.1**)
- Resultados cuantitativos de la evaluación final (ver **Sección 8**; la medición de los indicadores de la MML se encuentra en la **Sección 8.1**. y la evaluación ex ante y ex post de los beneficiarios se encuentra en la **Sección 8.2**).
- Análisis de eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto (ver **Sección 9**).
- Conclusiones y recomendaciones (ver **Sección 10**).

5 METODOLOGÍA

De acuerdo a los Términos de Referencia, la evaluación final de los proyectos financiados por FONDOEMPLEO deben realizarse bajo el enfoque de comparación antes y después del proyecto para el grupo de beneficiarios, haciendo uso de métodos cuantitativos y cualitativos que faciliten la triangulación de la información recopilada y que complementen la comprensión de los procesos que llevan a alcanzar los objetivos trazados en el proyecto. Así, la evaluación final del proyecto se realizó a partir de dos estrategias: una cuantitativa que permite caracterizar la situación final de los beneficiarios midiendo los resultados alcanzados gracias al proyecto, así como medir los indicadores relevantes del proyecto, y otra cualitativa que permite complementar los resultados anteriores con los análisis de eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto.

A continuación, se presenta la metodología seguida en ambos casos.

5.1 ESTRATEGIA CUANTITATIVA

5.1.1 Enfoque

Para la estrategia cuantitativa se consideraron dos estrategias de evaluación: un análisis reflexivo y un análisis de metas. El análisis reflexivo se realizó comparando la situación de los beneficiarios pre-intervención con la situación de los beneficiarios post-intervención. Si bien este ejercicio permite identificar cambios experimentados a lo largo del tiempo, no se puede concluir que todo este cambio es atribuible al proyecto. Por ello, con el propósito de explorar posibles causalidades atribuibles al proyecto, el análisis se complementa con un estudio cualitativo, el cual se presenta más adelante.

La estrategia cuantitativa de la línea de base consistió en el levantamiento de información primaria a través de una encuesta a los beneficiarios en la cual se recogió información acerca de la situación de los beneficiarios antes y después del proyecto. La información antes del proyecto se obtuvo a partir de preguntas retrospectivas y la información después del proyecto a partir de preguntas sobre la situación actual. Se planteó de ese modo la estrategia en la medida que, al momento del levantamiento de información, el Proyecto L-03-08 ya había culminado.

La debilidad de esta estrategia recae en el sesgo por recordación del encuestado que tiende a incrementarse en la medida que el tiempo sobre el cual se pide información es más lejano. No obstante, tiene la ventaja de que, en la medida que se realiza un único levantamiento de información, se evita la pérdida de observaciones entre la línea de base y la de salida. De este modo, toda la información recogida fue utilizada con el fin de evaluar los cambios o resultados alcanzados por los beneficiarios del proyecto entre la situación pre-intervención y post-intervención.

Por su parte, el análisis de metas consistió en verificar si el proyecto L-03-08 logró alcanzar las metas fijadas durante su diseño en la MML. Para ello, se utilizó la información recogida durante el estudio de línea de base y evaluación final. La lógica de las dos estrategias de evaluación se presenta en el **Gráfico 1**. El análisis reflexivo

probabilidades de selección de los usuarios/hogares. Estos reponderadores, llamados factores de expansión, permiten que las estimaciones a partir de la muestra seleccionada puedan replicar los equivalentes poblacionales. En la medida que se trata de un muestreo aleatorio simple, los factores de expansión se calcularon como la inversa de la probabilidad de selección de los beneficiarios, dividiendo el número total de beneficiarios del proyecto, entre el número de beneficiarios de la muestra recogida. La fórmula para el cálculo de los factores de expansión es la siguiente:

$$Factor = \frac{\text{total de beneficiarios en el Proyecto}_i}{\text{muestra de beneficiarios en el Proyecto}_i}$$

El factor de expansión encontrado fue de 1.66.

5.1.3 Indicadores e instrumentos

De acuerdo a lo solicitado en los TdR, el estudio consiste en evaluar el efecto del proyecto en los indicadores de la MML (ver la MML y sus indicadores en la **Sección 7.3 y 8.1**, respectivamente), así como en otros indicadores obtenidos a partir de la encuesta socio económica para los beneficiarios del proyecto (ver **Sección 8.2**).

Para lo primero, se revisó la información del proyecto de la Institución Ejecutora provista por FONDOEMPLEO, en función a lo cual se calcularon los indicadores de la MML. En el segundo caso, se revisó el instrumento de FONDOEMPLEO para el levantamiento de información de campo y se realizaron los ajustes correspondientes a la estrategia cuantitativa que se llevó a cabo. Como ya se mencionó, al inicio del presente estudio, el Proyecto L-03-08 ya había culminado, por lo que, de acuerdo a lo convenido con el equipo técnico de FONDOEMPLEO, se realizó un solo levantamiento de información cuantitativa donde se recogió información retrospectiva y corriente para caracterizar la situación ex ante y ex post a la intervención del proyecto, respectivamente.

En ese sentido, se tuvo que modificar el instrumento a fin de reformular e incorporar preguntas que recojan información tanto sobre la situación ex ante como ex post de los beneficiarios. Así, las preguntas respecto a los datos generales del beneficiario, las características de la vivienda, el nivel educativo y las capacitaciones recibidas por el beneficiario se realizaron tomando como referencia la situación actual del beneficiario en la medida que no son variables que cambien de manera importante en el tiempo. Por el contrario, las preguntas respecto a la ocupación principal y secundaria del beneficiario fueron formuladas tomando como referencia la situación del beneficiario previa a su participación en el proyecto, así como luego de culminada, toda vez que son variables de resultado en las que el proyecto busca impactar. Además de lo anterior, se incorporaron preguntas adicionales para la evaluación del proyecto de modo que se recoja toda la información necesaria para lograr los objetivos propuestos. El detalle de las secciones que incluyó el cuestionario se presenta en la

Tabla 2. El cuestionario y el manual del encuestador se presentan en el **Anexo 2 y 3**, respectivamente.

Tabla 2. Secciones del cuestionario a beneficiarios

Secciones	Descripción
Sección A:	Datos generales del beneficiario (nombre, edad, sexo, estado civil, lugar de residencia, hijos, nivel educativo de los padres, uso de servicio de internet, condición de ocupación, etc.).
Sección B:	Características de la vivienda (tenencia de la vivienda, material de las paredes, pisos y techos, abastecimiento de agua en la vivienda, servicio higiénico, tipo de alumbrado, miembros del hogar, cantidad de habitaciones, etc.).
Sección C:	Educación y capacitación para el trabajo (lengua materna, nivel educativo, institución educativa, oficio o carrera estudiada, cursos de capacitación, etc.).
Sección D.1:	Ocupación principal (tipo de ocupación principal, principales tareas que realiza, nivel de responsabilidad, rubro del negocio, tipo de contrato, tamaño del negocio, horas trabajadas, tiempo en el negocio, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingresos, afiliación a un seguro de salud, tipo de sistema de pensiones, etc.).
Sección E.1:	Ocupación secundaria (tenencia y tipo de ocupación secundaria, horas trabajadas, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingreso, etc.).
Sección D.2:	Ocupación principal antes del inicio del proyecto (tipo de ocupación principal, principales tareas que realizaba, nivel de responsabilidad, rubro del negocio, tipo de contrato, tamaño del negocio, horas trabajadas, tiempo en el negocio, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingresos, afiliación a un seguro de salud, tipo de sistema de pensiones, etc.).
Sección E.2:	Ocupación secundaria antes del inicio del proyecto (tenencia y tipo de ocupación secundaria, horas trabajadas, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingreso, etc.).
Sección F:	Conocimiento acerca del proyecto (medio de acercamiento y motivo de participación en el proyecto).
Sección G:	Sobre la organización sindical (pertenencia a organizaciones sindicales, cargo ocupado, capacitaciones recibidas, conocimiento del plan de actividades, frecuencia de las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva, frecuencia de los informes que reciben los miembros de la organización sindical, atención de las consultas y reclamos de los miembros, etc.).
Sección H:	Sobre la organización sindical antes del inicio del proyecto (pertenencia a organizaciones sindicales, cargo ocupado, capacitaciones recibidas, conocimiento del plan de actividades, frecuencia de las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva, frecuencia de los informes que recibían los miembros de la organización sindical, atención de las consultas y reclamos de los miembros, etc.).
Sección I:	Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO

5.2 ESTRATEGIA CUALITATIVA

De manera complementaria a lo anterior, se realizó un estudio cualitativo. En la medida que hubo dificultades para concretar las entrevistas pactadas durante el estudio de Línea de Base para la elaboración del análisis de pertinencia, éstas fueron realizadas durante la Evaluación Final, tal como se acordó con FONDOEMPLEO. En ese sentido, la presente evaluación se centra en aspectos relacionados a la **pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad** del proyecto.

Se entiende por pertinencia, la adecuación de la estrategia de intervención del proyecto, en términos de su propósito, objetivo, productos y actividades, a las necesidades de la población beneficiaria. Con el análisis de eficiencia se busca identificar en qué medida los recursos e insumos brindados se habrían convertido en resultados esperados del proyecto. Asimismo, con el análisis de eficacia, se indaga respecto a cómo las actividades realizadas como parte del proyecto se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y tiempo previsto. En ese sentido, se analiza la lógica vertical de los objetivos, así como también si las actividades conducen adecuadamente a los productos, estos a los resultados y si los mismos son condiciones necesarias y suficientes para el logro del propósito del proyecto. Por último, para el caso de sostenibilidad se buscará analizar la probabilidad de que los resultados positivos del proyecto continúen luego de que el financiamiento del proyecto culmine. Para ello, el equipo consultor realizó una revisión detallada de los documentos de formulación del proyecto, especialmente de la MML, a fin de identificar la lógica de intervención del proyecto y cada uno de sus niveles de objetivos. En función a lo anterior, se realizó un ajuste de los instrumentos cualitativos propuestos por FONDOEMPLEO en los TdR a fin de recoger todas las preguntas necesarias para realizar la evaluación.

Sobre la base de lo anterior, se realizaron entrevistas a profundidad a informantes calificados, estos son: el representante del equipo técnico de la Institución Ejecutora, el representante de la Junta Directiva del Sindicato, el representante de recursos humanos de la compañía minera Doe Run S.R.L, y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Huancavelica.

De este modo, los instrumentos cualitativos que se elaboraron fueron los siguientes:

- 1 guía para la entrevista a profundidad a un representante del equipo técnico de la Institución Ejecutora.
- 1 guía para la entrevista a profundidad a un representante de la Junta Directiva del Sindicato.
- 1 guía para la entrevista a profundidad al representante de recursos humanos de la compañía minera Doe Run.
- 1 guía para la entrevista a profundidad al responsable de la Dirección de Promoción del Empleo (o su similar) del MTPE en la región Huancavelica.

Los instrumentos cualitativos se presentan en el **Anexo 2**.

6 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La presente sección corresponde al Informe de Campo del estudio, la cual se divide a su vez en dos sub secciones. En la primera, se presenta el informe de campo del levantamiento de información cuantitativa y, en la segunda, el informe del levantamiento de información cualitativa. A continuación, se presentan los resultados del trabajo de campo realizado.

6.1 INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO

Para el levantamiento de la información cuantitativa, se consideraron distintos aspectos básicos que permitieran el logro de los objetivos del estudio. Así, en esta sección se presentará, la metodología establecida para dicho levantamiento, luego, se muestra la organización realizada para el trabajo de campo. En tercer lugar, se muestra la ejecución del trabajo de campo, en la cuarta parte, se desarrollan los resultados asociados al trabajo de campo, la quinta parte está asociada al control de calidad de la información recogida, por último, se encuentran las conclusiones del trabajo de campo.

6.1.1 Metodología para el levantamiento de información cuantitativa

La metodología considerada para el levantamiento de información cuantitativa implicaba lo siguiente:

- Realizar el contacto con el representante del Sindicato
- Realizar una convocatoria a los beneficiarios en el local del Sindicato.
- Agendar y concretar las citas con los beneficiarios que no se encontraban en la compañía.
- Realizar la encuesta presencial o, en algunos casos, telefónica, siendo la primera opción preferida y la segunda como opción con menor prioridad.

a) Cobertura de la encuesta

- Cobertura geográfica: La encuesta se realizó en Huancavelica, en el local del Sindicato Unitario de Trabajadores Doe Run S.R.L. y en Huancayo, ciudad en la que se encontraron los beneficiarios en sus días libres.
- Cobertura temporal: La encuesta se realizó entre los meses de febrero y marzo (20/02/2017 – 06/03/2017).

b) Unidad de observación:

La unidad de observación de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-08.

c) Informante

El informante de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-08.

d) Estrategia de recolección de datos

Tomando en cuenta la cobertura de la encuesta, el cronograma de trabajo de campo y la magnitud del personal de campo que debía mobilizarse, la recolección de información se planificó de la siguiente manera:

1. Para ejecutar el levantamiento de datos en el tiempo previsto se formaron 2 rutas de trabajo.
2. Cada ruta de trabajo fue asignada de acuerdo a la cantidad de beneficiarios ubicados en la zona. Para ellos fue necesario contratar 3 encuestadores.
3. El control del trabajo de campo y de la calidad del recojo de información estuvo a cargo de un supervisor, el mismo que le reportaba el desarrollo del trabajo de campo al coordinador.
4. La capacitación se realizó en Lima.
5. Contar con cartas de presentación emitidas por FONDOEMPLEO a fin de evitar la mayor cantidad de rechazos.
6. Contar con el padrón de beneficiarios lo más completo posible.

e) Muestra programada

El tamaño de muestra programado, según los TdR, que maximizaba el nivel de confianza y minimizaba el margen de error de acuerdo a las estimaciones de FONDOEMPLEO, correspondía a 166 beneficiarios. Sin embargo, luego de la revisión del Padrón de beneficiarios, se encontró que el universo válido de beneficiarios era de 183. Por ello, la muestra programada final fue de 124 trabajadores. Con la muestra lograda mencionada, 110 beneficiarios, el nivel de confianza final fue de 95% con un margen de error de 4.7%

6.1.2 Organización para el levantamiento de información

a) Organización territorial

Considerando que la encuesta se iba a realizar en la localidad en donde se ubica el Sindicato Unitario de Trabajadores de Doe Run S.R.L y en Huancayo, se definieron dos rutas, una en la localidad de San Pedro de Coris (Cobriza) en Huancavelica y la otra en Huancayo. Además, la dificultad para encontrar físicamente a todos los beneficiarios de la muestra llevó a programar entrevistas vía telefónica.

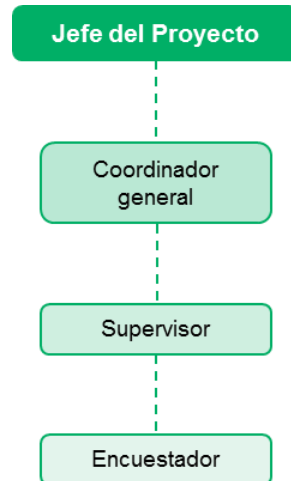
b) Estructura orgánica

Un aspecto importante fue la definición de la organización estructural para el trabajo de campo, a fin de delimitar los canales regulares de comunicación, la toma de decisiones y la dependencia del personal.

Se conformó una organización estructural de tipo funcional fijando el orden jerárquico y la línea de comando; y especificando las funciones y responsabilidades que le corresponden a cada uno de los niveles, tanto en el ámbito técnico directriz, como en el ámbito operativo.

La organización funcional y su dependencia jerárquica, se ilustra en el siguiente organigrama:

Gráfico 2. Organigrama funcional para la operación de campo



El **coordinador general del trabajo de campo**, se encargó de conducir, monitorear y supervisar el trabajo de los equipos de campo. Su trabajo estuvo centralizado y coordinó directamente con la supervisora de campo.

La **supervisora de campo** fue la persona responsable de organizar, dirigir, ejecutar y supervisar la encuesta en el ámbito geográfico asignado y dependía jerárquicamente del Jefe de Operación de campo, con quien debía efectuar las coordinaciones vía telefónica o por correo electrónico.

El **encuestador** fue la persona responsable de solicitar y obtener la información laboral y económica de los trabajadores beneficiados del Proyecto L-03-08. La calidad de la información dependía de la eficiencia de su trabajo. Debía coordinar y reportar su trabajo a la Supervisora de campo.

c) Organización del personal

El equipo estuvo constituido por un Coordinador General, un Supervisor y 3 encuestadores, de acuerdo a siguiente detalle:

- Coordinador General del Trabajo de Campo: Lorenzo Oimas Atoccsa
- Supervisor: Héctor Ramos Beltrán
- Encuestadores:
 - Rosselyn Flores Beltrán
 - Guadalupe Marceliano Palma
 - Alfredo Marceliano Palma

d) Capacitación del personal de campo

Con la versión final de los cuestionarios y el manual del encuestador se procedió a realizar la capacitación del personal de campo. Se realizó los días jueves 15 y viernes 16 de diciembre de 2016 con todo el equipo de campo designado y fue dirigido por el supervisor y la coordinadora del trabajo de campo. Durante esas dos jornadas se revisó con detenimiento el cuestionario.

e) Piloto de la encuesta

El día sábado 17 de diciembre de 2016, se realizó una validación de la aplicación en Lima con jóvenes trabajadores. Cada encuestador realizó 2 entrevistas. No hubo mayores inconvenientes en la aplicación de las preguntas por parte de los entrevistadores; sin embargo, se corrigieron algunos detalles en la comprensión del planteamiento de algunos conceptos. El proceso fue rápido debido a que los entrevistadores tenían experiencia en la aplicación de encuestas de empleo y, además, se trataba de un instrumento con preguntas ya validadas. Si bien hubo un componente de preguntas sobre el momento "antes del proyecto" este no contenía preguntas cuya estructura fuera diferente a las preguntas del momento "actual" salvo en el periodo de referencia, con lo cual todo se desarrolló de manera adecuada.

f) Cargas de trabajo

La carga de trabajo diaria de cada encuestador fue como máximo de 9 encuestas por día. Cabe indicar que los días 27 de febrero, 2, 5 y 6 de marzo se realizaron las entrevistas telefónicas, siendo un total de 19 encuestas por teléfono.

A continuación, el detalle de la carga de trabajo de cada encuestador:

Tabla 3. Carga de trabajo por encuestador

Encuestador	Fecha de aplicación de la entrevista											Total
	20/02/2017	21/02/2017	22/02/2017	23/02/2017	24/02/2017	25/02/2017	26/02/2017	27/02/2017	02/03/2017	05/03/2017	06/03/2017	
Alfredo Marceliano Palma	2	9	5	7	3	2	5	0	0	2	0	35
Guadalupe Marceliano Palma	0	7	7	6	6	5	5	2	0	4	0	42
Rosselyn Flores Beltrán	0	6	5	5	3	2	3	1	4	2	2	33
Total	2	22	17	18	12	9	13	3	4	8	2	110

g) Ruta de trabajo

Se definieron dos rutas, una en la localidad de San Pedro de Coris (Cobriza) en Huancavelica y la otra en Huancayo.

6.1.3 Ejecución de la operación de campo

a) Ejecución de las entrevistas

La operación de campo de la encuesta se inició el 20 de febrero de 2017 y finalizó el 6 de marzo de 2017. Se previó que las entrevistas sean presenciales, para ello se realizaron los contactos con el Sindicato de trabajadores relacionado al proyecto y se buscó realizar alguna coordinación. En ese sentido se contactó con el señor Amid Yangali, Secretario General del Sindicato, con el fin de que proporcione el local del sindicato para poder entrevistar a los beneficiarios. Así, durante la semana del lunes 20 de febrero al sábado 25 de febrero de realizaron las entrevistas en las instalaciones del Sindicato Unitario de Trabajadores Doe Run S.R.L. Cobriza División siendo los horarios de mayor afluencia entre las 8 am y 12 pm, y entre las 5 pm y 10 pm dados los tres turnos de trabajo existentes. Las otras encuestas se realizaron el día 26 de febrero en la ciudad de Huancayo en donde se encontraban algunos beneficiarios en sus días libres. Por último, se realizaron entrevistas telefónicas entre los días 27 de febrero y 6 de marzo a aquellos beneficiarios con los que se pudo contactar vía telefónica pero no de manera presencial.

En el caso de los dos primeros grupos de entrevista, el método utilizado fue el de entrevista directa, conocida también como entrevista “cara a cara”, estableciendo un diálogo presencial y amigable entre el encuestador y el informante. Tanto en las encuestas presenciales y telefónicas, el diálogo se inició siempre con la presentación del encuestador, en el primer caso, mostrando su DNI y una carta de presentación emitida por Macroconsult, continuó con la explicación de los objetivos de la encuesta y los principales temas contenidos en la encuesta. Durante el diálogo, el encuestador diligenció el cuestionario sección por sección siguiendo estrictamente el orden secuencial de las preguntas.

b) Dificultades ocurridas durante las entrevistas

Para el desarrollo de las entrevistas se tuvieron algunas dificultades. Debido a los horarios laborales de los beneficiarios, las entrevistas que se llevaron a cabo en el local del Sindicato, durante los días lunes 20 al sábado 25 de febrero, se realizaron entre las 8am – 12pm y de 5pm – 10pm, dejando un margen de tiempo inactivo de cinco horas.

Una cuarta parte de las entrevistas presenciales programadas para el día domingo 26 en Huancayo fueron realizadas vía telefónica debido a la no disponibilidad de los beneficiarios, la otra cuarta parte no respondieron las llamadas o sus teléfonos se encontraban apagados.

Además de las dificultades encontradas en la información del padrón de beneficiarios, el trabajo campo se tuvo que extender por más tiempo debido a las condiciones

climáticas dadas en los últimos meses (constantes lluvias, huaicos y desprendimiento de piedras en la carretera).

Al final del proceso de recojo de información mediante entrevistas se encontraron cinco diferentes dificultades:

- 40 de los números registrados en la lista, pertenecientes a los beneficiarios se encontraban como no existentes, apagados, equivocados o no contestaban.
- 6 de los beneficiarios no quisieron dar la entrevista.
- 2 indicaron que se inscribieron en el curso, pero no asistieron a clases.
- 16 fueron entrevistas programadas, que al llamar o no contestaban o no tenían disponibilidad.
- Dificultad de acceso a localidades debido a condiciones climáticas

6.1.4 Resultados de la operación de campo

En principio, la muestra programada para la evaluación del Proyecto L-03-08 fue de 166 beneficiarios según los TdR. Luego de la revisión del Padrón de Beneficiarios se encuentra que el universo válido es de 183 beneficiarios; por lo cual la muestra programada cambia a 124. No obstante, solo fue posible entrevistar a 110 de ellos. El principal motivo de esta diferencia fueron las dificultades encontradas para ubicar a los beneficiarios ya que el padrón de beneficiarios provisto por FONDOEMPLEO al equipo consultor, donde se encuentran los números de teléfono y las direcciones de los beneficiarios, no se encontraba actualizado y los números de teléfono registrados en dicho padrón ya no correspondían a los beneficiarios o se encontraban fuera de servicio. En ese sentido, fue imposible ubicar a todos los beneficiarios del proyecto, en otros casos los beneficiarios se negaron a tener realizar la encuesta o no contaban con disponibilidad de tiempo. Tomando en cuenta el total de entrevistas realizadas y el universo validado, se consiguió obtener un margen de error de 4.7%, lo cual es un buen indicador del grado de representatividad de la muestra. El balance de los resultados obtenidos fue el siguiente:

Tabla 4. Balance del levantamiento de información cuantitativo

Código de proyecto	Universo inicial ^{1/}	Universo validado ^{2/}	Muestra programada ^{3/}	Muestra lograda	Representatividad ^{4/}
L-03-08	293	183	124	110	63%

1/ Corresponde al universo inicial de acuerdo los TdR del estudio.

2/ Corresponde al universo validado de acuerdo al padrón de beneficiarios provisto por FONDOEMPLEO.

3/ La muestra estimada por FONDOEMPLEO inicialmente fue de 166 beneficiarios, con el universo validado a partir del padrón de beneficiarios, la muestra calculada fue de 124.

4/ Respecto al universo validado.

6.1.5 Control de la calidad de la información

La encuesta contó con un Coordinador General que se encargó de re verificar los datos de contacto de las personas entrevistadas, revisar los cuestionarios y capacitar a todo el personal. Además, contó con el apoyo de un Supervisor. Producto de la supervisión realizada, se descartó dos entrevistas realizadas vía telefónica.

6.1.6 Conclusiones

Según los TdR, la muestra programada fue de 166 beneficiarios. No obstante, con la revisión del Padrón de beneficiarios se encontró que el universo válido era de 183 beneficiarios; por lo cual la muestra programada cambió a 124 entrevistas. Sin embargo, debido a las dificultades y limitaciones experimentadas, el trabajo de campo no cumplió con la meta de realizar 124 entrevistas válidas y solo se consiguió 110, es decir, solo se alcanzó entrevistar al 63% del universo validado. Tomando en cuenta el total de entrevistas realizadas y el universo validado, se consiguió obtener un margen de error de 4.7%, lo cual es un buen indicador del grado de representatividad de la muestra.

6.2 INFORME DE CAMPO CUALITATIVO

Además de la estrategia cuantitativa, se realizó una estrategia cualitativa para complementar el estudio. Uno de los objetivos planteados para la evaluación final es el análisis de pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto, para tal fin, se desarrolló una estrategia cualitativa que permita dicho análisis. En ese sentido la metodología, descrita en la sección 5, se basó principalmente en elaborar entrevistas a los actores fundamentales del proyecto.

El trabajo de campo cualitativo se realizó entre el 17 de enero de 2017 y el 29 de junio de 2017 y consistió en el recojo de información primaria a través de entrevistas semi-estructuradas. Se optó por la aplicación de entrevistas semi-estructuradas ya que tienen la ventaja de conceder amplia libertad al entrevistador para decidir sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas, al mismo tiempo que garantizan que se van a discutir todos los temas relevantes y a recopilar la información necesaria. De acuerdo a los Términos de referencia, se debían realizar entrevistas a cuatro informantes clave, tal como se muestra en la **Tabla 5**.

Tabla 5. Entrevistas semi-estructuradas realizadas del Proyecto L-03-08

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
(1) Representante de la Institución Ejecutora	Francisco Javier Delgado	Jefe del proyecto	06/02/2017	Oficinas de Macroconsult S.A. – Lima
(2) Representante de Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División	Amid Yangali	Secretario general del Sindicato	29/06/2017	Entrevista telefónica
(3) Representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Doe Run S.R.L	Walter Cermeño	Gerente de Relaciones Laborales	26/06/2017	Entrevista telefónica
[4] Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica	Wilfredo Valenzuela Vizcarra	Director de Promoción del empleo y capacitación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo	17/01/2017	Entrevista realizada por correo electrónico

6.2.1 Procesamiento de la información recogida

La sistematización de la información recogida inició con la elaboración de fichas resumen para cada una de las entrevistas. A partir de las fichas resumen, se elaboraron cuatro matrices intermedias (una por cada informante) donde se organizó la información recogida de cada una de las entrevistas según los aspectos clave que buscaba recoger cada instrumento. En base a estas matrices se elaboró una matriz final para cada aspecto, esto es, eficiencia, eficacia y sostenibilidad, que sintetiza los hallazgos encontrados por informante en cada uno de los aspectos clave. Dichas matrices se encuentran en la **sección 9**.

6.2.2 Limitaciones del estudio cualitativo

Antes de mostrar los resultados del estudio cualitativo es importante reconocer las limitaciones que se podrían dar en este tipo de estudios. Una limitación de este estudio cualitativo responde al número de entrevistas realizadas. Se realizaron entrevistas a un total de cuatro informantes: al representante de la Institución Ejecutora, al representante del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División, al representante de recursos humanos de la compañía minera Compañía Minera Doe Run S.R.L y al representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica. Si bien la selección de informantes permite tener un análisis concluyente a nivel de actores principales del proyecto, es decir, en términos de los aspectos relacionados al diseño y ejecución, no lo permite en el caso de los aspectos relacionados a la operación ni a las percepciones de los beneficiarios. Dada la cantidad de informantes, la información recogida debe considerarse solo como referencial.

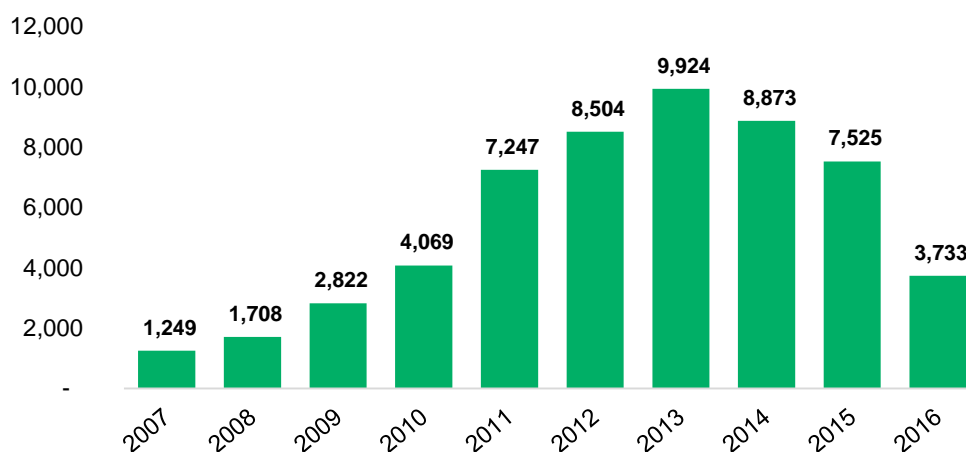
7 SOBRE EL PROYECTO

El Proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica” se desarrolló en el departamento de Huancavelica, específicamente, en el distrito de San Pedro de Coris en donde se encuentra la Unidad Minera Cobriza, la cual pertenece a la compañía minera Doe Run S.R.L. En ese sentido, y con el fin de contextualizar el presente estudio, se presenta a continuación el contexto económico de la región en la cual se ejecutó el proyecto para luego describir el mismo, considerando los aspectos claves en los cuales se basó el diseño del proyecto.

7.1 CONTEXTO ECONÓMICO

La minería es una de las actividades económicas más importantes en nuestro país. Actualmente, el Perú produce minerales como el oro, la plata, el cobre, el plomo, el zinc, el hierro, el estaño, el molibdeno y el telurio. La riqueza en minerales, y competitividad a nivel internacional le ha permitido ser un país atractivo para la inversión, alcanzando los US\$ 9,924 millones para el año 2013, tal como se muestra en el **Gráfico 3**.

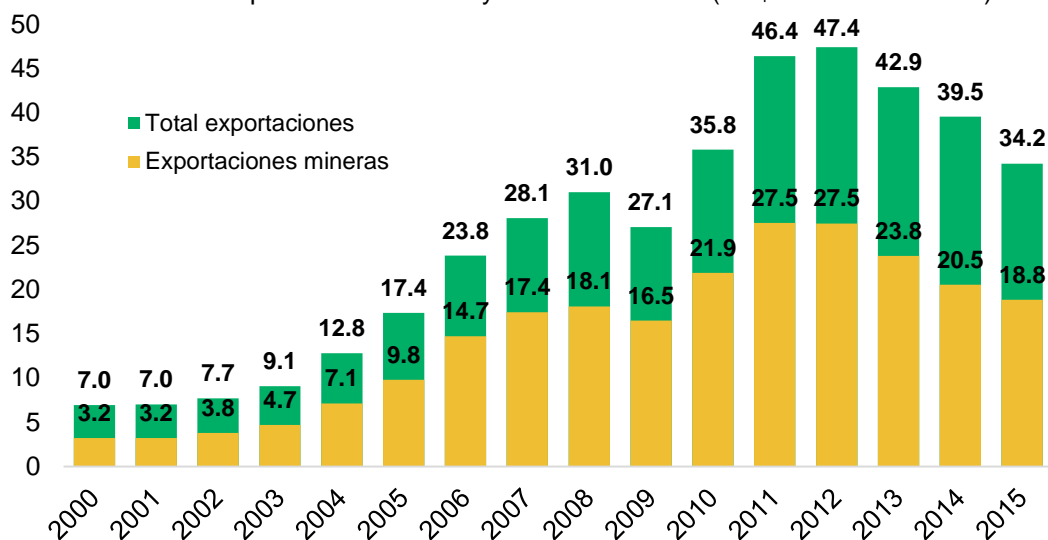
Gráfico 3. Inversión minera en el Perú (US\$ Millones)



Fuente: Ministerio de Energía y Minas (MEM). Elaboración: Macroconsult S.A.

Además de las grandes inversiones que se han dado en este sector, las exportaciones de minerales representan un alto porcentaje de las exportaciones totales del país. Como se observa en el **Gráfico 4**, en el 2015 las exportaciones mineras alcanzaron los US\$ 19 mil millones, equivalentes al 55% de las exportaciones totales. Tomando en cuenta la información presentada, es clara la importancia del sector en el país, más aun, en aquellas regiones en donde se desarrolla este tipo de actividad que se traduce en mayores ingresos para la región y mayor empleabilidad para sus pobladores.

Gráfico 4. Exportaciones totales y mineras del Perú (US\$ Miles de millones)



Fuente: MINEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

Particularmente en el caso de Huancavelica la inversión alcanzó un monto de 45 millones de dólares en el 2015, año en el cual se dio inicio al desarrollo del proyecto “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica”.

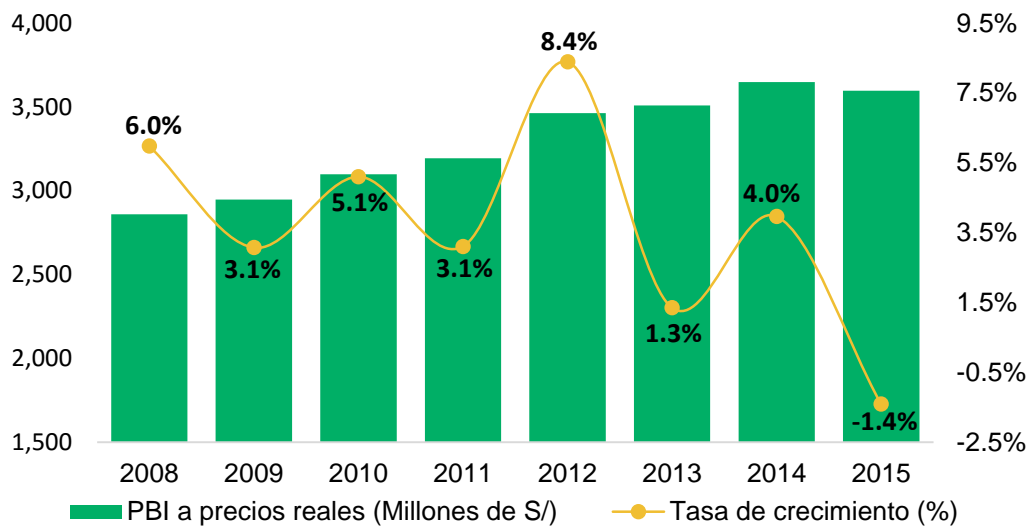
Tabla 6. Inversión minera en Huancavelica

Región	2015	2016	Var%
Huancavelica	45 516 174	35 059 123	-22,90%

Fuente: MEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

La región Huancavelica ha presentado altos y bajos en su PBI, como se observa en el **Gráfico 5**, teniendo como mejor año el 2014 en el cual llegó a alrededor de S/ 4 mil millones. La caída de la producción minera en el 2015 fue uno de los factores que determinaría una variación negativa respecto al año anterior. Durante ese año se llegó a tener una variación interanual de la producción minera de hasta 28% ello debido a una menor producción de cobre, plata, zinc y oro. En contraparte el sector agrícola y pecuario crecieron a tasas pequeñas, entre 2% y 4%; sin embargo, no bastó para que el PBI de Huancavelica se recupere. Cabe señalar que para setiembre de 2016 la variación interanual de la producción del sector minero aún seguía en negativo y la producción agrícola también había empezado a seguir dicha tendencia.

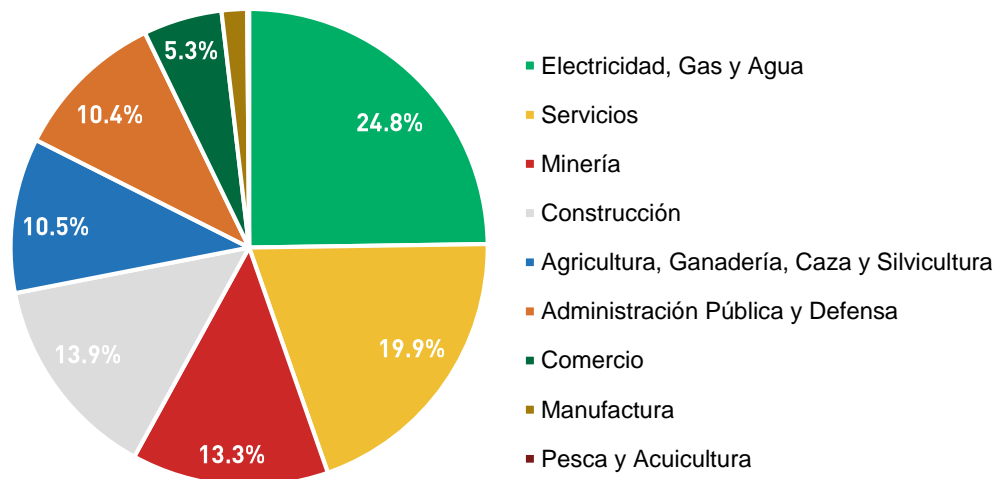
Gráfico 5. Tasa de crecimiento PBI real de Huancavelica (miles de millones S/)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Macroconsult S.A.

Con el fin de complementar lo mostrado anteriormente, en el **Gráfico 6** se presenta el valor agregado bruto de Huancavelica el cual está compuesto por 9 categorías. Para el 2015 se observa que el sector electricidad, gas y agua es el que representa la mayor participación en el VAB de Huancavelica, y el sector servicios representa el 20% de la participación total. Asimismo, cabe señalar que la participación del sector minería ha tenido una tendencia negativa pasando de explicar aproximadamente el 32% del VAB de la región en el 2007 a representar el 13.3% en el 2015. Este espacio dejado por la minería fue aprovechado por el sector construcción, el cual ha aumentado su participación en 5 puntos porcentuales entre el 2007 y 2015.

Gráfico 6. Composición del VAB de Huancavelica por actividad económica (2015)

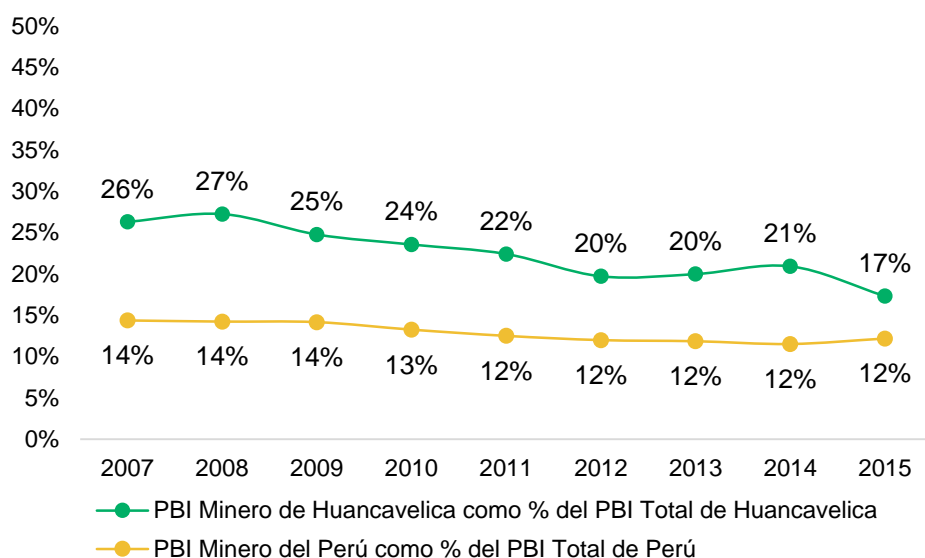


Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

De la misma forma en que la participación del sector minero en el VAB de Huancavelica se redujo en los últimos años, la participación de la producción minera en la producción total de la región ha presentado la misma tendencia. Como se muestra en el **Gráfico 7**,

la tendencia decreciente se hace presente tanto en Huancavelica como a nivel nacional, aunque se hace evidente que la caída de la participación del PBI minero en el PBI regional es más fuerte que la participación de la producción minera en la producción total nacional.

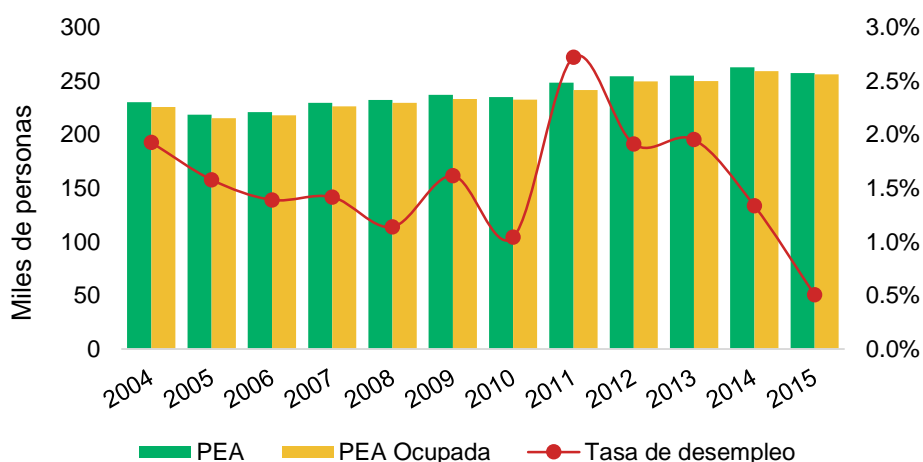
Gráfico 7. Evolución de la participación de la minería en la producción total de Áncash.



Fuente: Ministerio de Energía y Minas (MEM). Elaboración: Macroconsult S.A.

En un análisis de la situación laboral en la región en el periodo 2004-2015, se evidencia una tendencia creciente en cuanto a la población económicamente activa y la proporción de PEA ocupada, tal como se señala en el **Gráfico 8**. Las cifras muestran que durante el periodo de estudio la población ocupada se encontraba entre 200 000 y 250 000 personas, lo cual se refuerza con una disminución de la tasa de desempleo de 1.9% a 0.5%.

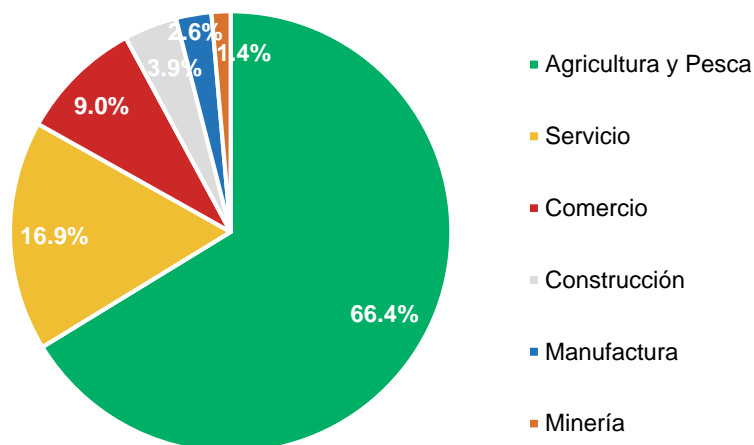
Gráfico 8. PEA, PEA ocupada y tasa de desempleo en Huancavelica



Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

Para analizar la incidencia del sector minero dentro de la PEA ocupada es necesario observar la distribución de ocupaciones como porcentaje de la población ocupada. Así, el total de actividades en donde se repartió la fuerza laboral se muestran en el **Gráfico 9**, siendo la agricultura el sector con mayor participación, esto es, más del 60%, de manera contraria a la minería, la cual representa solo el 1.4% de la PEA ocupada.

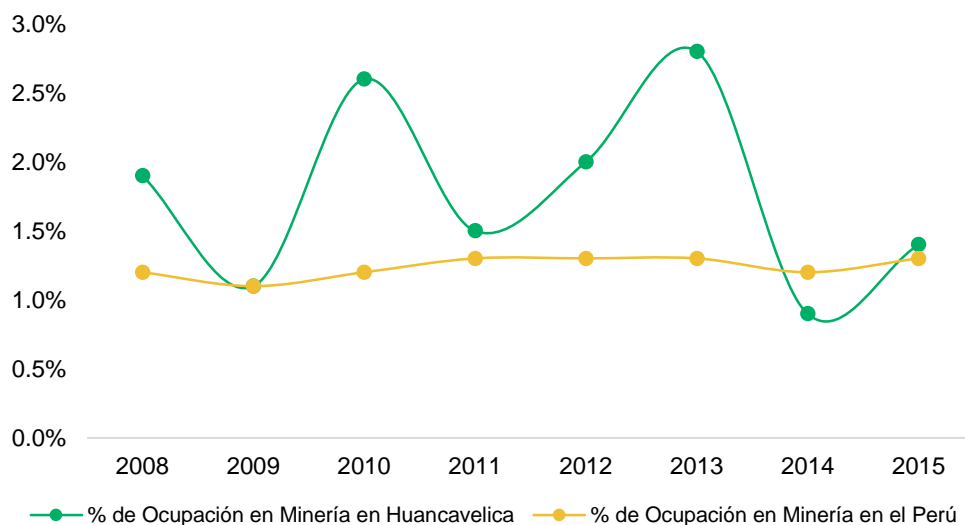
Gráfico 9. PEA ocupada según ramas de actividad – Huancavelica



Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Macroconsult S.A.

La baja participación laboral en el sector minero frente a otras actividades económicas no es un caso particular, ello se aprecia en el **Gráfico 10**, en el cual se compara dicha proporción frente al porcentaje de ocupación minera a nivel nacional. La proporción de ocupación en el sector minero en la región de Huancavelica ha oscilado entre 1% y 3%, teniendo los más altos ratios en los años 2010 y 2013, mientras que, a nivel nacional se ha mantenido constante desde el 2006, alrededor del 1% del total de ocupados en el país.

Gráfico 10. Evolución del porcentaje de ocupación en el sector minero



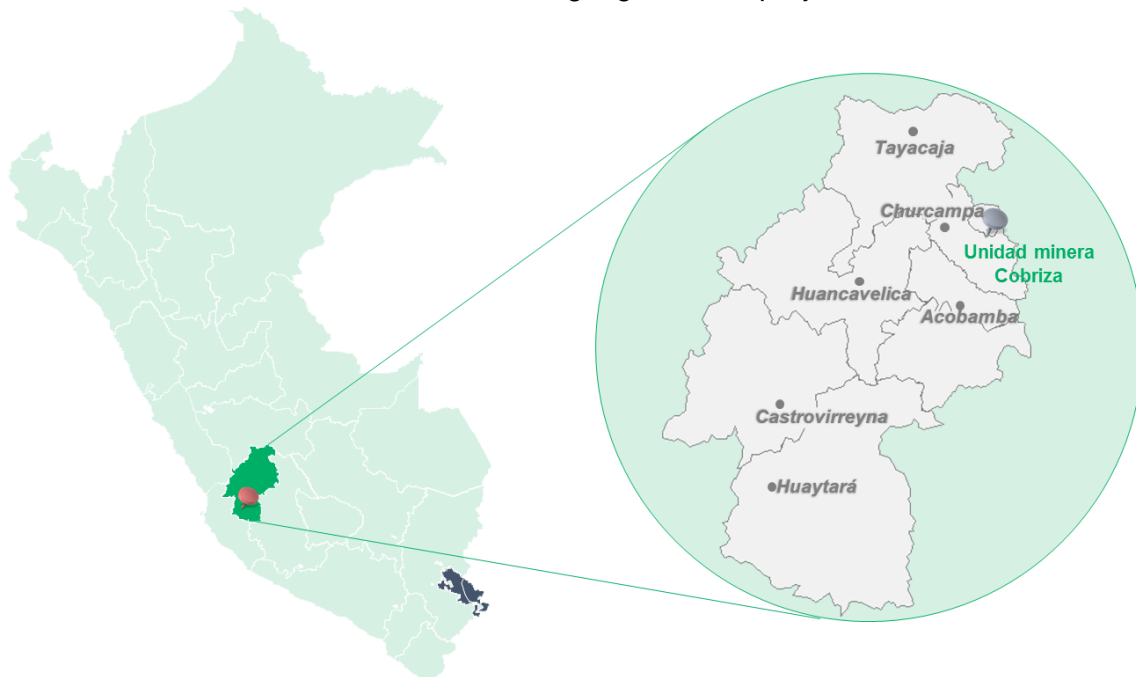
Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Macroconsult S.A.

7.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Como se señaló en un inicio, en noviembre de 2015 el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División junto con el financiamiento de Fondoempleo, llevó a cabo el proyecto L-03-08: “Línea de Capacitación Laboral en Minería para los trabajadores del Sindicato de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División en Huancavelica”.

Específicamente, el proyecto se desarrolló en el distrito de San Pedro de Coris, que pertenece a la Provincia de Churcampa, en el Departamento de Huancavelica. La unidad minera Doe Run se ubica referencialmente al oeste de la Cordillera Oriental de los Andes y al este del río Mantaro, a una altitud entre 2,100 a 2,700 m.s.n.m. Para acceder a esta localidad desde Lima, se debe recorrer alrededor de 505 Km., siendo los principales accesos las carreteras Huancayo- Cobriza y Ayacucho- Cobriza.

Gráfico 11. Ubicación geográfica del proyecto.



Elaboración: Macroconsult

De acuerdo al censo del 2007, San Pedro de Coris es un distrito cuya población es de 4,244 habitantes y la zona de influencia directa es el centro poblado de Expansión, de donde una proporción reducida labora en la minera, ya que sólo el 5% de los trabajadores provienen de ésta localidad.

Como ya se ha mencionado, los potenciales beneficiarios del proyecto fueron los trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. De acuerdo a la propuesta técnica, esta compañía minera viene operando desde el año 1998, desde el 2001 al 2012 fue desarrollando un programa intenso de exploraciones de reposición y ampliación de reservas y a la fecha del diseño del proyecto se encontraba en proceso de liquidación y reestructuración para su adquisición por nuevos dueños. Su capacidad

de producción anual incluye: 55,000 TM de cobre en cátodos, 120,000 TM de plomo en lingotes, 42,000 TM de zinc SHG en lingotes, 1,080 TM de plata en barras, aproximadamente 2 TM de oro en lingotes y 80,000 TM de concentrados de cobre. La empresa cuenta con un total de 726 trabajadores, 677 agremiados y 49 no agremiados.

Según la información señalada en la propuesta técnica del proyecto, a la fecha del diseño del mismo, las capacitaciones técnicas brindadas por la empresa son restringidas a pocas personas, además de que no son frecuentes. Así, la empresa sólo cumple lo mínimo exigido por Decreto Supremo que postula el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en Minería, que trata sobre medidas de seguridad en el ejercicio de las labores.

Además, de acuerdo a la información proporcionada por la Institución ejecutora, existen dos modalidades de trabajo en la empresa: planilla diaria y planilla mensual. La planilla diaria consiste en 14/7 (14 días de trabajo por 7 de descanso) y se distribuyen en 3 guardias de 10.5 horas; aquí se encuentran obreros, técnicos, soldadores, entre otros. Por otra parte, se tiene la planilla mensual que funciona con modalidad 13/8 (13 días de trabajo por 8 de descanso), y consiste en un solo turno de 8 horas; aquí se encuentran los supervisores técnicos y personal administrativo.

Los trabajadores se encuentran distribuidos por niveles de operador y son 4 niveles. Un trabajador promedio (Operador de 1ra) recibe una remuneración mensual neta promedio de S/ 2,100, incluido descuentos de ley, que varía según el área donde laboran como se observa en la **Tabla 7**. Además, la empresa cubre los gastos de alimentación (mediante servicio de 4 concesionarios) y gastos de transporte para los días de descanso.

Específicamente, la remuneración bruta sería de S/ 3,700 que se desglosa en pagos quincenales y contiene bonos por trabajo nocturno, trabajo en subsuelo, asignación familiar, bonos por trabajar el domingo, bono por tiempo de servicio, etc.; a éste monto se le desglosan descuentos por ONP, renta de 5ta categoría, ESSALUD y Fondo Complementario de Jubilación. Excepcionalmente, se deduce un monto en caso de accidentes ya sea por el equipo, persona o medio ambiente y se adjudica un Bono de Reconocimiento por ganancias generadas desde la Unidad Cobriza.

Tabla 7. Rango de ingresos según área de trabajo

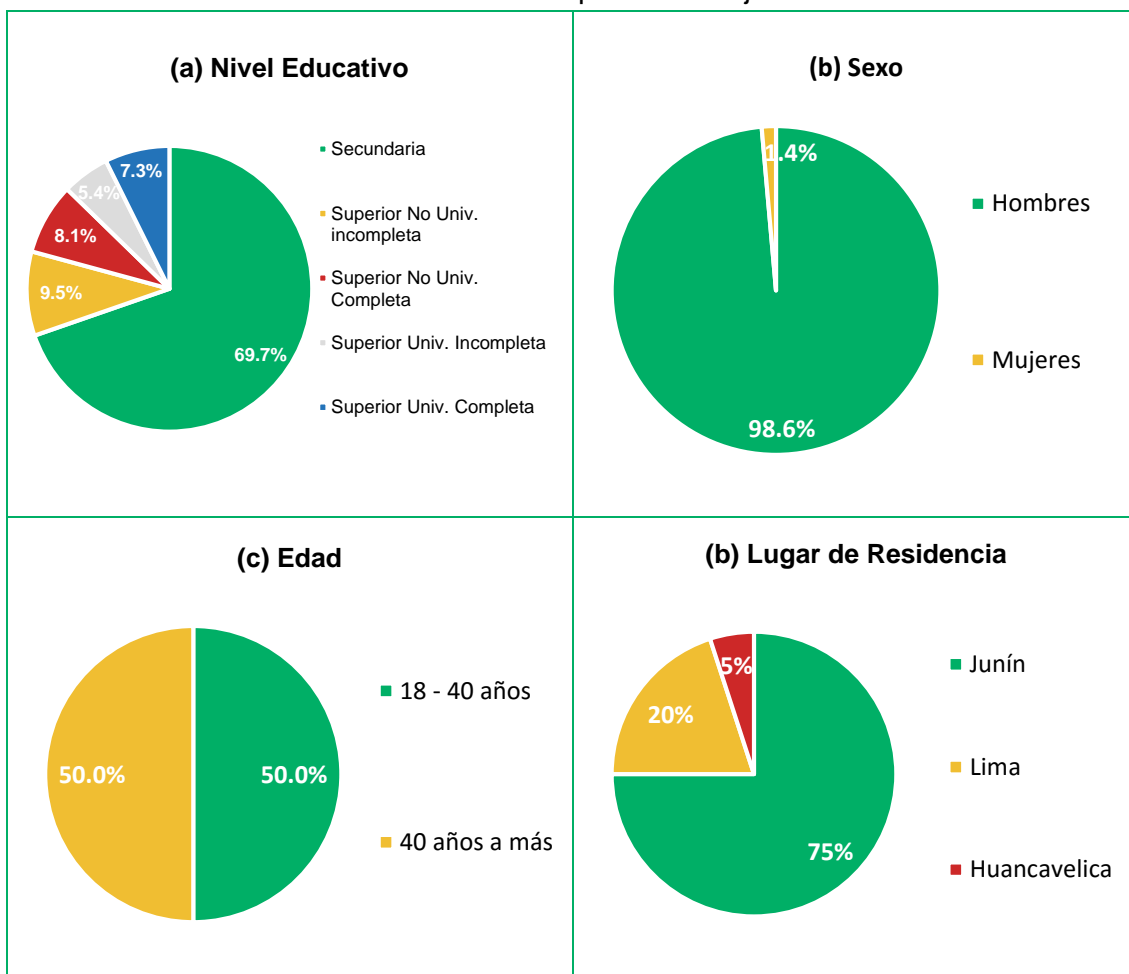
Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Ingeniero	S/.8,800	2	1	9
Asistente	S/.4,367	3	0	2
Auxiliar Contabilidad	S/.4,280	1	0	3

Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Recibidor/ Despachador	S/.4,198	2	0	1
Instructor de mantenimiento	S/.4,186	1	0	2
Técnico en Seguridad	S/.4,168	1	0	1
Oficinista	S/.4,004	3	0	1
Sobrestante I	S/.4,261	19	7	10
Sobrestante II	S/.4,034	10	6	25
Especialista	S/.3,709	20	1	11
Operador I	S/.3,709	60	1	21
Operador II	S/.3,667	97	7	67
Operador III	S/.3,599	140	7	104
Operador IV	S/.3,548	164	3	143
Oficial	S/.3,378	154	3	167

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración: Macroconsult

Asimismo, con el fin de obtener una caracterización de la población beneficiaria, la institución ejecutora realizó una entrevista en 2015 a un trabajador administrativo, miembro del sindicato. Lo que se puede observar a partir del **Gráfico 12** es lo siguiente: el 98.6% de los trabajadores en planilla son hombres y el resto (1.4%) mujeres, la mayoría de los trabajadores residen en Huancayo (75%) y en Lima (20%), por lo que en sus días de descanso se desplazan a sus lugares de residencia. Asimismo, un 50% de los beneficiarios se ubican en el rango de 18 a 40 años de edad, y la otra mitad tienen de 40 a más. Igualmente, el grueso de trabajadores (70%) cuenta con nivel educativo de secundaria completa, un 18% cuenta con estudios superiores no universitarios entre completos e inconclusos y un 12% tiene estudios superiores universitarios entre culminados e inconclusos.

Gráfico 12. Matriz de características de la población objetivo.



Fuente: Entrevista desarrollada para la propuesta técnica del proyecto. Elaboración: Macroconsult.

Por el lado de la oferta educativa en capacitación minera, la región carece de instituciones con adecuado currículo, metodología y material educativo. Procalidad reporta que no existen instituciones privadas de este tipo en Huancavelica; solo se encuentran cuatro públicas, pero especializadas es agricultura y computación. Esto implica una limitación para los trabajadores que deseen capacitarse por sus propios medios, pues tendrían que viajar a otra región perdiendo días de trabajo. También sería una limitación para las empresas que deseen capacitar a sus trabajadores, pues la lejanía a centros educativos especializados aumentaría el costo por trabajador capacitado.

7.2.1 Diseño del Proyecto

Reconocimiento de oportunidad de intervención

Durante el diseño del proyecto, la institución ejecutora identificó que existían barreras para la mejora de la empleabilidad y productividad de los trabajadores. Por un lado, los ingresos de los trabajadores no serían suficientes para costear un curso de capacitación. Por otro lado, la oferta deficiente de instituciones educativas de capacitación eleva los costos de capacitación, pues el trabajador debería trasladarse hasta Arequipa o Lima;

no solo tendría que gastar en transporte, sino debería dejar de asistir al trabajo o pedir permisos.

Asimismo, se identificó que parte de los trabajadores no poseen certificación o titulación de sus capacidades, a pesar de conocer bien sus oficios. Estos habrían aprendido con la experiencia, por lo cual nunca asistieron a una institución especializada. Para ellos era una necesidad buscar alguna acreditación de sus habilidades para buscar un ascenso o postular a otro trabajo

Del mismo modo, se observó la necesidad de fortalecer la formación de líderes y los procesos de empoderamiento de la gestión sindical, que permanece incipiente en los agremiados en general, sobre todo en los recién incorporados a la fecha del diseño del proyecto y los miembros de la junta directiva.

Determinación de cursos / programas de capacitación

A la fecha del diseño del proyecto, el Ministerio de Trabajo realizó una encuesta que detallaba la demanda de capacitación de las empresas, es decir, ocupaciones más frecuentes que las empresas mineras requerían contratar para el 2015 por experiencia laboral y capacitación. La información se encuentra sintetizada en la **Tabla 8**.

Tabla 8. Ocupaciones más frecuentes requeridas por empresas para el 2015

Ocupaciones más frecuentes	Total Absoluto	Con experiencia laboral y capacitación específica	Solo con experiencia laboral	Solo con capacitación específica para su desempeño	Sin experiencia laboral ni capacitación específica
Perforadores de mina	1,371	1,219	115	37	0
Ayudante perforista	868	638	231	0	0
Peón minas de canteras	709	196	272	12	228
Técnico mecánico	839	61	778	0	0
Conductores de Maquinaria pesada	773	753	20	0	0
Conductor de Bulldozer	378	378	0	0	0
Minero en general	319	282	37	0	0
Técnico en la industria	238	0	238	0	0

Ocupaciones más frecuentes	Total Absoluto	Con experiencia laboral y capacitación específica	Solo con experiencia laboral	Solo con capacitación específica para su desempeño	Sin experiencia laboral ni capacitación específica
Técnico electricista	199	128	71	0	0
Peón Albañilería y ayudante	155	0	7	147	0

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, III Trimestre 2014. Elaboración Macroconsult.

De manera específica, para determinar las metas del presente proyecto, esto es, los cursos o programas de capacitación, se tomó en cuenta las habilidades requeridas por la empresa Doe Run y las preferencias/expectativas de los trabajadores en relación a los programas de capacitación.

En primer lugar, el sindicato requirió a la empresa que proporcione aquellos puestos demandados para incluirlas en la propuesta y la empresa respondió con detalles sobre su Plan de Capacitación Anual 2015, el cual reconocía la importancia de algunos cursos que no estaban programados a impartirse debido a la coyuntura, esto es, el proceso de venta de la empresa. Doe Run no proporcionó información sobre el número de vacantes para nuevos puestos de trabajo para ese año, por lo que no se pudo obtener una distribución de trabajos requeridos. Sin embargo, listaron las ocupaciones requeridas y detallaron el perfil ocupacional de cada uno, lo cual se muestra en la **Tabla 9**

Tabla 9. Expectativa de ocupaciones requeridas por Doe Run

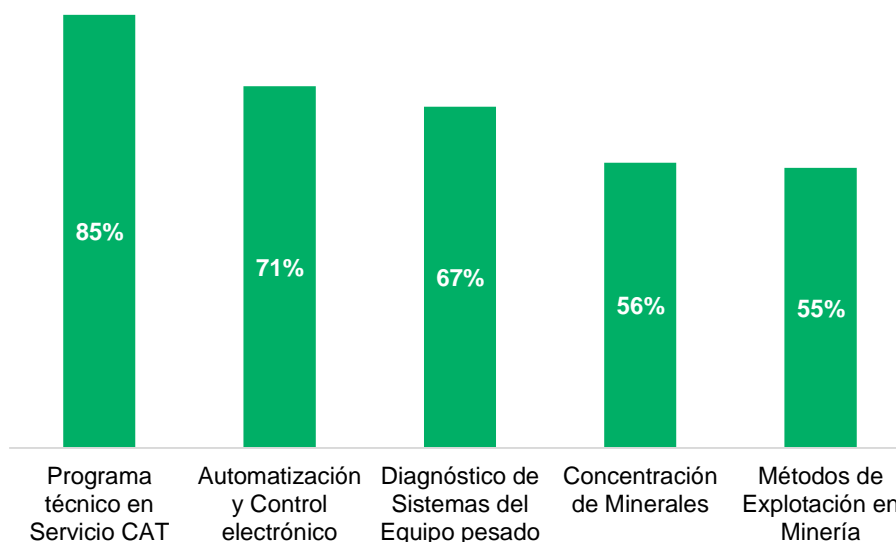
Ocupaciones requeridas por la Empresa	Perfil ocupacional
Programa técnico en servicio CAT	Mecánicos que realizan mantenimiento a máquinas y motores Caterpillar.
Automatización y control electrónico	Personal que dimensione y seleccione arrancadores eléctricos para motores de corriente alterna, realicen automatización para los PLCs y sistemas de redes industriales y diagnostiquen fallas.
Diagnóstico de Sistemas de equipo pesado	Personal que diagnostique problemas de los sistemas del equipo pesado, sistema del motor diésel, tren de fuerza y sistema hidráulico del equipo pesado.

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

En segundo lugar, en marzo del 2015 se concertó una reunión entre la Junta Directiva del Sindicato y el pleno de los trabajadores para discutir sobre sus preferencias e intereses en torno a programas de capacitación. De un total de 98 personas, las opciones preferidas, como se muestran en el **Gráfico 13**, resultaron ser Programa técnico en Servicio CAT y Automatización y control electrónico con un 85% y 71% de aprobación respectivamente. Incluso, se expresó la iniciativa de los trabajadores de

realizar aportes económicos como contrapartida, lo cual evidencia el interés en participar de estos espacios de capacitación.

Gráfico 13. Preferencias de los trabajadores sobre rubros de capacitaciones



Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Por otra parte, se identificó la demanda de intervención en Fortalecimiento Institucional a partir de una entrevista a la Junta Directiva y líderes del sindicato. Lo que se demandaba eran nuevos cursos que permitan completar y afianzar el proceso iniciado en el primer concurso LAT de Fondoempleo, con el que se capacitó a los trabajadores de Doe Run en negociación colectiva, talleres de liderazgo, instrumentos de gestión contable y asesoría en alianzas estratégicas. Así, se resume sus necesidades en la **Tabla 10**.

Tabla 10. Necesidades de capacitación en Fortalecimiento Institucional

Áreas de trabajo según Organización sindical	Problemática identificada
Organizacional	Débil empoderamiento de la gestión sindical de trabajadores agremiados
Contable	Poca articulación del sistema contable implementado a los proceso de gestión de rendición de cuentas
Jurídica	Débil conocimiento de normatividad laboral

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

De esta manera, identificadas las perspectivas y prioridades en cuanto a preferencias por capacitaciones, tanto por el lado de la empresa como de los trabajadores agremiados, se definieron metas de capacitación técnica laboral y de fortalecimiento organizacional los cuales se muestran en la **Tabla 11** y **Tabla 12**, respectivamente

Tabla 11. Metas de capacitación técnica laboral

Tipo de beneficiario	Ocupación en la empresa	Programa de capacitación	Meta de capacitados
Organización Sindical: Doe Run	Planta	Métodos de explotación en minería	20
		Concentración de minerales	17
	Técnico de mantenimiento de equipos mecánicos	Programa técnico en Servicio CAT	20
	Técnico de mantenimiento eléctrico	Automatización y control electrónico	20
	Operador de equipo pesado	Diagnóstico de sistemas de equipo pesado	20
	Comité paritario	Auditor interno de OHSAS 18001-2007	20

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Tabla 12. Metas de fortalecimiento organizacional

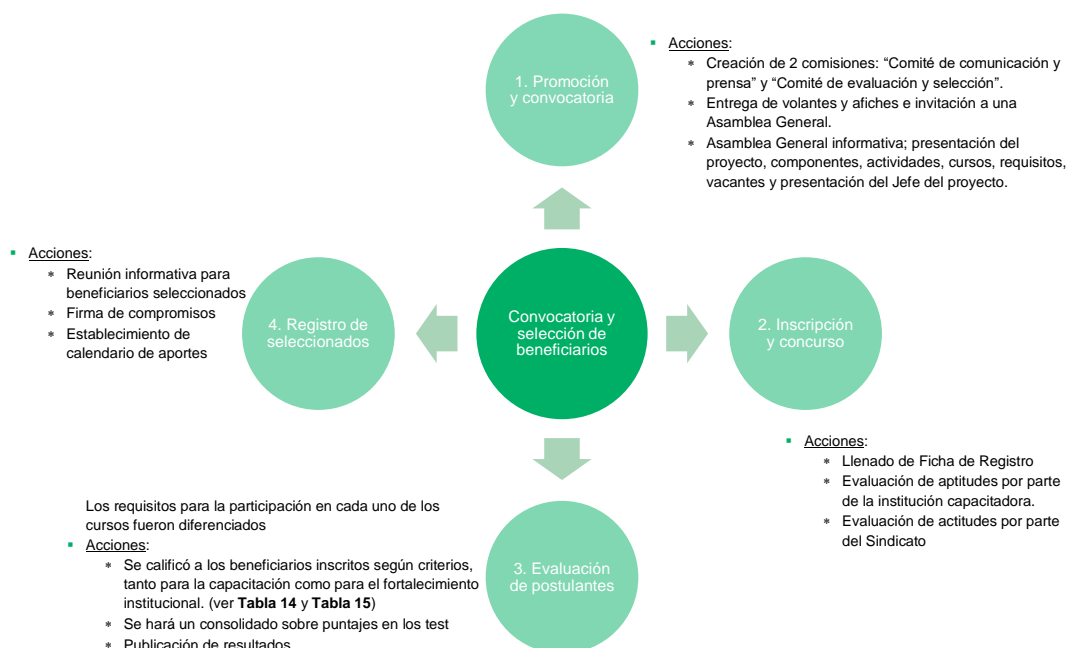
Tipo de beneficiario	Área de trabajo	Programa de capacitación	Meta de capacitados	Instrumento de gestión a elaborar
Organización Sindical Doe Run S.R.L.	Organizacional	Empoderamiento de la gestión sindical	45	Guías de incidencia para comités
	Contable	Articulación del sistema contable implementado a sistemas de gestión y rendición de cuentas	20	Plan de gestión y rendición de cuentas
	Jurídica	Normatividad laboral	45	Hoja de ruta para reclamaciones laborales

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Estrategia de Intervención

En esta etapa se incluye la convocatoria, selección de beneficiarios, y seguimiento del proceso de capacitación. El proceso de convocatoria y selección es relevante en la medida en que prevé inconvenientes futuros de retiro o suspensión de las actividades de evaluación. Este trabajo fue realizado por el Jefe del Proyecto y los Dirigentes del sindicato. Además, debido a la particularidad de la distribución de trabajadores en 3 turnos de trabajo, se realizó las campañas de difusión, registro y selección curso por curso, ya que los permisos y modificaciones de turnos serían más personalizados y flexibles. El esquema en el cual se basó esta etapa se muestra en el **Gráfico 14**.

Gráfico 14. Diagrama del proceso de convocatoria y selección



Fuente: Propuesta técnica e informes mensuales del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Los requisitos para participar estuvieron diferenciados de acuerdo a los cursos. Estos requisitos se detallan en la **Tabla 13**, tanto para la capacitación técnica como para los cursos de fortalecimiento institucional. Cabe resaltar que, para el caso de los cursos de fortalecimiento institucional, todos estuvieron sujetos a firmar una carta de compromiso que condicionó el pago de una penalidad en caso de deserción. Asimismo, también se establecieron criterios generales para ser seleccionados como beneficiario de las capacitaciones, lo cual se detalla en la **Tabla 14**.

Tabla 13. Requisitos específicos

Curso		Requisito
Capacitación técnica	Métodos de explotación en Minería	Tener conocimientos sobre minería
	Concentración de minerales	Ninguno
	Auditor interno de OHSAS 18001-2007	Ninguno
	Programa Técnico en Servicio CAT	Experiencia en mantenimiento de equipo pesado
	Automatización y control electrónico	Tener conocimiento de PLC
	Diagnóstico de sistemas de equipo pesado	Haber cursado mantenimiento de maquinaria pesada
Fortalecimiento institucional	Empoderamiento de la gestión sindical	Ser delegado en uno de los turnos
	Articulación del sistema contable implementado a procesos de gestión y rendición de cuentas	Ser miembro de la Junta Directiva
	Normatividad laboral	Ser líder y apoyar a delegados en algún turno Tener un caso que requiere atención en temas de normatividad laboral

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Tabla 14. Requisitos generales

Criterio	Calificación
Puntualidad en la entrega de la documentación requerida	10
Veracidad de la documentación presentada	10
Disposición a costear el 10% del curso ofertado	10
Ser participante activo en el sindicato (mínimo haber asistido al 65% de reuniones programadas a la fecha)	10
No tener deudas con el sindicato	10
No haber abandonado –en ediciones anteriores- otros cursos de capacitación promovidos por el sindicato y/o la empresa (en caso hubiera sido participante)	10
Disponibilidad a firmar una carta de compromiso para aceptar la penalidad en caso abandone el curso	10
Puntaje obtenido en la evaluación de aptitudes por parte de la institución capacitadora	15
Resultados de evaluación de actitudes por parte del servicio de evaluación contratado por el sindicato	15

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Según la propuesta técnica del proyecto, para el caso de la selección de las instituciones capacitadoras, se escogió a TECSUP dado que ya se contaba con un convenio. La sede del proyecto, desde donde se realizaron las coordinaciones, fue en Huancayo debido a que la mayoría de trabajadores proviene de esa ciudad, pero las clases se impartirían en Lima. Los beneficiarios aportaron, a través del sindicato, el 10% del costo del curso, los gastos de pasajes a Lima y los viáticos. La empresa se abstuvo de emitir una carta donde explícitamente se comprometían a brindar facilidades a los trabajadores seleccionados, pero existía un convenio colectivo que enunciaba que la empresa concedería permisos para actividades de estudios y el Sindicato se comprometió a apoyar en el tema de la negociación de turnos.

Para el seguimiento del proyecto, la Junta Directiva, junto con el Jefe del Proyecto, conformaron una comisión para el **“Seguimiento del proceso de capacitación”**, la cual se encargó de elaborar informes mensuales para las Asambleas Generales sobre el avance de las actividades. Asimismo, se aplicó una encuesta a los beneficiarios en 3 momentos: durante la inscripción, para conocer las expectativas; durante la capacitación, para conocer la opinión de los trabajadores sobre el desarrollo del proyecto, y al final la capacitación, para conocer la opinión de los trabajadores sobre la utilidad y beneficios.

En búsqueda de continuar con el fortalecimiento institucional después del proyecto, adicional a la sesión programada, los beneficiarios tuvieron 6 horas de asesoría, 6 veces al mes, sobre la implementación de los instrumentos de gestión elaborados: Guía de incidencia para comités, Instructivo para el uso del sistema contable y Hoja de ruta para reclamaciones laborales

Capacitación Laboral

La capacitación fue diseñada de manera integral, por lo que la enseñanza se daría a través de programas de formación. Estos programas se muestran en la **Tabla 15** y **Tabla 16**, para la capacitación técnica y el fortalecimiento institucional, respectivamente.

Tabla 15. Esquema de los cursos comprendidos en la capacitación técnica laboral

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
Técnico de servicio CAT				
<p><u>Duración:</u> 2 semanas, 80 horas (30 teoría y 50 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10.</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre equipos de seguridad, mantenimiento e instalaciones del taller - Identificar y explicar el uso de herramientas manuales, eléctricas, de medición de precisión. - Conocimiento sobre procesos de control de contaminación - Conocimiento de mantenimiento de sistemas eléctricos y electrónicos - Uso de multímetro digital - Uso correcto de circuito de arranque y de carga - Conocimiento de mantenimiento de Tren de fuerza - Conocimiento de servotransmisiones 	<p><u>Módulo 1: Metrología y procedimientos de taller</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y procedimientos de taller. - Mediciones. - Herramientas mecánicas. - Izaje. <p><u>Módulo 2: Mantenimiento de sistemas eléctricos y electrónicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Principios eléctricos. - Instrumentos de medición eléctrica. - Sistemas de carga y arranque. <p><u>Módulo 3: Mantenimiento de Tren de fuerza</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de transmisión - Acoplamientos hidráulicos - Servotransmisiones - Grupo cónico con mecanismos diferenciales - Mandos finales, Tren de rodamiento y neumáticos 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 70% de asistencia. - Evaluación de conocimientos: Examen teórica, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades: Examen práctico (realización de tareas grupales), mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de actitudes y valores: Transversal mediante trabajo en equipo, solidaridad y ayuda entre compañeros, mínimo aprobatorio 11. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones teórico-prácticas - Los alumnos recibieron un texto que contiene todos los temas, materiales, herramientas y equipos adecuados para las tareas prácticas - Ayuda didáctica multimedia - Se realizan trabajos grupales

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre grupo cónico y mecanismo diferencial 			
Métodos de explotación minera				
<p><u>Duración:</u> 48 horas (metodología teórica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre minería subterránea y superficial - Gestión de operaciones mineras. Costos y productividad. - Diagnóstico de repercusión de minería en la seguridad del personal y medio ambiente. <p><u>Complementarias:</u> Trabajo en equipo, orden y limpieza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de explotación de minas subterráneas. - Métodos de explotación de minería superficial. - Selección del método de explotación. - Equipo minero y de perforación. - Mantenimiento de equipo pesado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades, actitudes y valores: Experiencias prácticas (casos prácticos sobre minería peruana), mínimo aprobatorio 11. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicó una metodología teórica en el curso, incidiendo fundamentalmente en casos prácticos sobre la minería peruana
Formación de auditor interno de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional				
<p><u>Duración:</u> 4 semanas, 24 horas (7 de teoría y 17 de práctica)</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10</p> <p><u>Institución:</u> Lima</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre responsabilidades de auditor interno en el mantenimiento y mejora de gestión de sistemas según ISO 19011 - Conocimiento sobre estructura y propósito de 	<p><u>Módulo 1: Estructura y requisitos de Norma OHSAS 18001:2007</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Propósito y estructura, referencia modelo PDCA. - Principios y procedimientos. - Relación entre gestión e implementación de sistema de gestión SSO. - Requisitos Norma OHSAS 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Uso de los materiales del curso <p><u>Evaluación de conocimientos:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - El curso incluye métodos para el seguimiento y proporciona tiempo para que tutores y estudiantes revisen juntos las tareas y actividades - El curso no sólo contempla presentaciones, sino que los estudiantes deben completar una

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
	requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007 - Redactar informes de auditoría <u>Complementarias:</u> - Trabajo en equipo, orden y limpieza	<u>Módulo 2: Responsabilidades de la auditoría interna</u> - La auditoría: Términos y definiciones ISO 19011 y OHSAS 18001, objetivos y tipos, ciclo y principios. - Planificación y ejecución de Auditoría interna - Informe final de Auditoría - Seguimiento de resultados <u>Módulo 3: Planificar, dirigir y reportar una Auditoría interna</u> - Propósito y alcance. Control de riesgos e incidentes - Plan de auditoría - Lista de comprobación - Entrevista y toma de muestras. Evidencia objetiva. - Informe y verificación	- Examen escrito al inicio, durante y final del curso, Mínimo aprobatorio 17. - Desarrollo de un caso práctico, mínimo aprobatorio 70%. - Juego de Roles Auditoría, mín. aprob. "Competente" - Reporte de Auditoría, mínimo aprobatorio 70%	tarea, elaborar un producto definido - Juegos de roles y simulación - Hay notas de clase para cada sesión
Concentración de minerales				

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
<p><u>Duración:</u> 40 horas (24 teoría y 16 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10.</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre procesos y equipos de trituración de minerales. - Fundamentos de la molienda e identificación de efectos de variables - Conocimiento sobre mecanismo y tipos de flotación de minerales polimetálicos - Reconocer el proceso de separación sólido-líquido de minerales (espesamiento y filtración) - Ejecución de balances metalúrgicos en circuitos mono metálicos y polimetálicos <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo, orden y limpieza 	<ul style="list-style-type: none"> - Generalidades de la concentración de minerales - Trituración de minerales - Molienda de minerales - Fundamentos de la flotación de minerales - Reactivos de flotación - Celdas de flotación y etapas en la flotación de minerales - Flotación de minerales mono metálicos y polimetálicos - Evaluación del circuito de flotación de minerales - Separación sólido-líquido 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, mínimo aprobatorio 11 - Evaluación de habilidades: Prácticas de laboratorio y planta piloto de acuerdo a experiencias a ejecutar, mínimo aprobatorio 11 	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicó una metodología teórica – práctica, incidiendo más en la parte experimental a nivel de laboratorio y plantas piloto
Automatización y Control electrónico				
<p><u>Duración:</u> 210 horas (110 teoría y 100 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre características y aplicaciones de dispositivos de medición de variables 	<p><u>Módulo 1: Sensores y medidores industriales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumentación industrial, generalidades - Fundamentos de calibración de instrumentos 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de 	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizan visitas a los campos o áreas donde se utiliza o implementa el control electrónico - Incluye presentación de casos, formación de grupos, discusión de

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
<p><u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre controladores de procesos y válvulas de control automático - Aplicar métodos especiales de sintonía de controladores de procesos - Identificar y programar el PLC <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo, orden y limpieza 	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de presión, temperatura, nivel y flujo - Medición de otras variables <p><u>Módulo 2: Fundamentos de Control Automático</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptos de mando y regulación - Componentes de un sistema de control automático - Características de los procesos industriales - Tipos de Control automático - Ajuste o sintonía de controladores <p><u>Módulo 3: Control avanzado de procesos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica de los procesos - Métodos especiales de sintonía de controladores - Controladores especiales - Simbología y diagramas de instrumentación - Estrategias de control industrial <p><u>Módulo 4: Control industrial con PLC</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura y configuración de PLC - Lenguaje de programación - Instrucciones básicas y de comparación 	<p>resultados. Mínimo aprobatorio 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12 	<p>resultados y temas de investigación</p>

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
		<ul style="list-style-type: none"> - Instrucciones aritméticas y de control - Manejo de señales analógicas - Aplicaciones industriales 		
Diagnóstico de sistemas de equipo pesado				
<p><u>Duración:</u> 2 semanas, 96 horas (35 teoría y 61 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 divididos en 2 grupos de 10</p> <p><u>Institución:</u> Lima</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de equipos de movimiento de tierra. <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de herramientas de diagnóstico - Interpretar información de fabricante sobre evaluación del sistema 	<p><u>Módulo 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de diagnóstico de máquinas - Estrategias de diagnóstico - Proceso de localización y solución de problemas <p><u>Módulo 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico del Sistema de carga - Diagnóstico del Sistema de arranque - Diagnóstico del Sistema de luces - Diagnóstico del Sistema de monitoreo - Diagnóstico del Sistema de control <p><u>Módulo 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico del Convertidor de Torque - Diagnóstico de la transmisión - Diagnóstico del sistema de dirección - Diagnóstico del sistema de freno 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 70% de asistencia - Evaluación de conocimientos: Examen teórico. Mínimo aprobatorio 11 - Evaluación de habilidades: Evaluación práctica. Mínimo aprobatorio 11 - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo, solidaridad y ayuda entre compañeros. Mínimo aprobatorio 11 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones teórico-prácticas - Los alumnos recibieron un texto que contiene todos los temas, materiales, herramientas y equipos adecuados para las tareas prácticas - Ayuda didáctica multimedia - Se realizan trabajos grupales

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Tabla 16. Esquema de los cursos comprendidos en el Fortalecimiento Institucional

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
Empoderamiento de la gestión sindical				
<p><u>Duración:</u> 3 semanas, 8 sesiones, 40 horas</p> <p><u>Alumnos:</u> 45 divididos en 3 grupos de 15.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de comunicar asertivamente - Capacidad de dirigir grupos - Conocimiento sobre liderazgo <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de incidencia para comités y estatuto - Conocimiento sobre resolución proactiva de conflictos en el grupo 	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos de empoderamiento - Estrategias del empoderamiento sindical - La comunicación efectiva - Cómo trabajar gestionando con incidencia - Cómo delegar y generar confianza en el equipo - Cómo fortalecer el empoderamiento, liderazgo sindical - Liderazgo, respeto de derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 80% de asistencia a las sesiones. - Las evaluaciones utilizan el método de observación y registro durante sesiones - Evaluación de conocimientos: conocimiento sobre resolución de problemas, liderazgo, generar incidencia, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades: Capacidad de comunicar y dirigir grupos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de actitudes y valores: Proactividad, mínimo aprobatorio 11. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones exponenciales y participativas: medios audiovisuales y análisis de casos - Se aplicó casos (case-in-point) proveniente de la vivencia y situaciones reales ocurridas.
Articulación del sistema contable a procesos de gestión y rendición de cuentas				
<p><u>Duración:</u> 8 sesiones, 40 horas.</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> Sede Unidad Cobriza</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre conceptos contables básicos - Conocimiento y gestión con rendición de cuentas <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructivo para el uso contable - Estatuto 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendición de cuentas - Instrumentos de rendición de cuentas - Uso del sistema contable implementado - Documentos contables y reportes de rendición de cuentas a agremiados - Informes y otras rendiciones al Sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 80% de asistencia a las sesiones. No registrar faltas ni tardanzas y participar activamente. - Las evaluaciones utilizan el método de observación y registro durante sesiones - Evaluación de conocimientos: Conceptos de sistema contable, rendición de 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones exponenciales y participativas: medios audiovisuales y análisis de casos - Se aplicó casos (case-in-point) proveniente de la vivencia y situaciones reales ocurridas.

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación	Metodología
			cuentas, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades: Capacidad de comunicar y dirigir grupos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de actitudes y valores: Proactividad, mínimo aprobatorio 11.	
- Normas y procedimientos de reclamos laborales				
<p><u>Duración:</u> 3 semanas, 8 sesiones, 40 horas</p> <p><u>Alumnos:</u> 45 divididos en 3 grupos de 15.</p> <p><u>Institución:</u> Sede Unidad Cobriza</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de identificar la aplicación de los derechos laborales - Capacidad de gestionar sus derechos <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoja de ruta para reclamaciones laborales - Estatuto 	<ul style="list-style-type: none"> - Normas relacionadas a derechos laborales de trabajadores mineros - Cómo realizar reclamaciones laborales - Qué debo esperar de un proceso legal 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 80% de asistencia a las sesiones. No registrar faltas ni tardanzas y participar activamente. - Las evaluaciones utilizan el método de observación y registro durante sesiones - Evaluación de conocimientos: Conocimiento de derechos laborales, gestión de derechos, proceso de reclamos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades: Capacidad de comunicar y dirigir grupos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de actitudes y valores: Proactividad, mínimo aprobatorio 11. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones exponenciales y participativas: medios audiovisuales y análisis de casos - Se aplicó casos (case-in-point) proveniente de la vivencia y situaciones reales ocurridas.

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Desarrollo del programa

El proyecto se inició el mes de noviembre de 2015 con la autorización correspondiente de FONDOEMPLEO y terminó el 31 de diciembre de 2016. Estas fechas coincidieron con el proceso concursal de Doe Run; por lo cual la empresa tenía que cumplir sus obligaciones pendientes con sus acreedores mediante liquidación de sus activos o vendiendo la empresa. Esta situación generó que los trabajadores no tengan certeza sobre su situación laboral futura, lo cual influyó en el proyecto de capacitación.

En el contexto mencionado, la capacitación se mostró para los trabajadores como la oportunidad para escalar en responsabilidades y remuneraciones en el caso que la empresa sea vendida. En el caso que la empresa sea liquidada, las posibilidades de conseguir empleo serían mayores para los trabajadores, pues contarían con competencias y capacidades requeridas en otras empresas mineras.

Respecto a la ejecución del proyecto, de acuerdo al Informe Final del proyecto, las actividades se desarrollaron con normalidad y las metas se cumplieron en su totalidad. Durante el proceso de negociación con las instituciones que realizarían las capacitaciones, la Institución Ejecutora logró ampliar la cantidad de beneficiarios por encima de lo fijado en los TdR. La meta inicial contemplaba 293 capacitaciones, pero terminaron siendo 328 (de acuerdo al análisis realizado se habría hecho 328 capacitaciones a 183 trabajadores, razón por la cual se sobreestima el cumplimiento de la meta). Los plazos también fueron respetados y cumplidos. Cabe mencionar que los dirigentes apoyaron en el acompañamiento y verificación durante las capacitaciones. Por otro lado, tanto la asistencia como la calidad de las capacitaciones estuvieron dentro de lo esperado por el Sindicato.

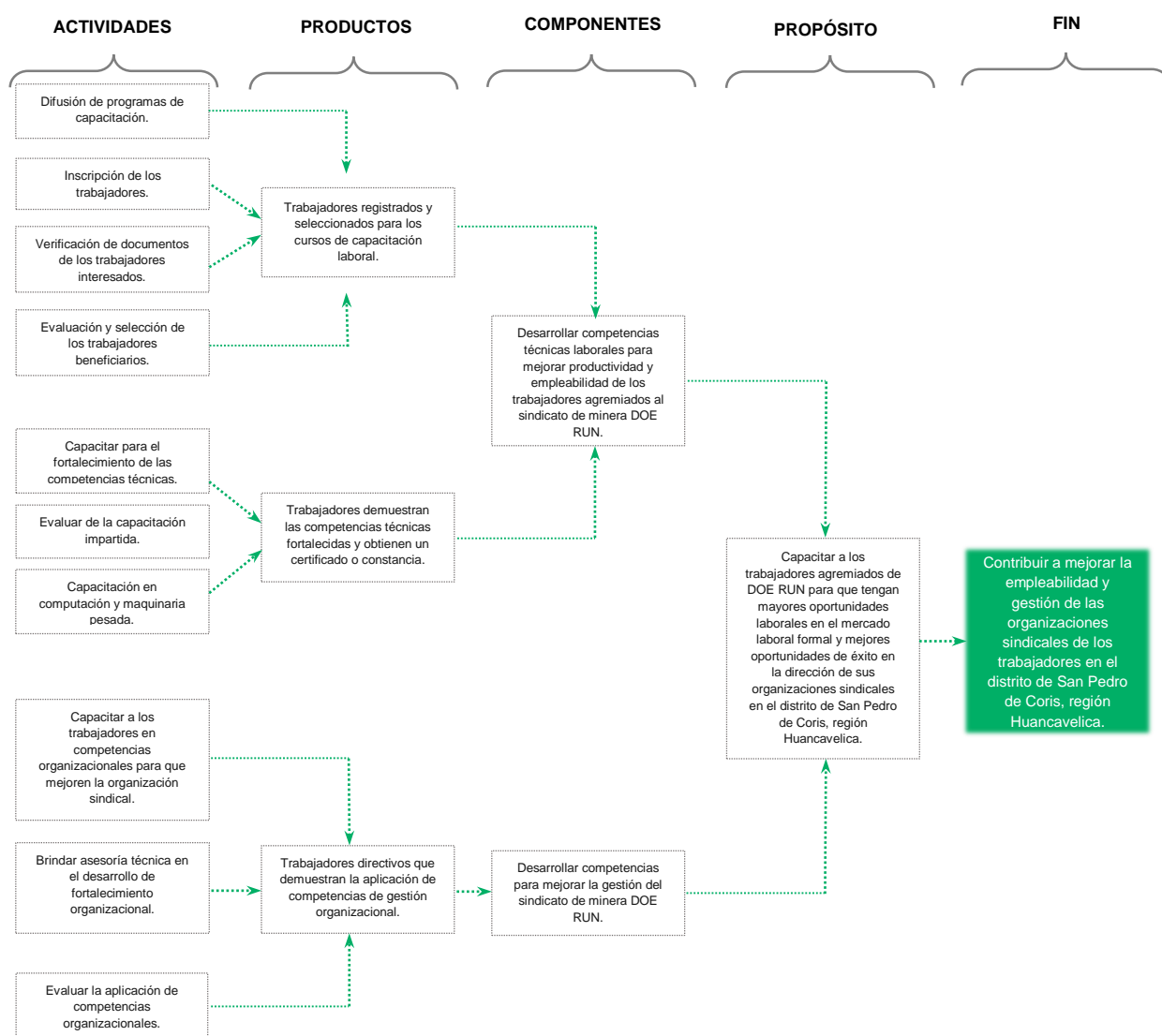
Entre las actividades donde hubo dificultades, se encuentra que el proceso de difusión no fue el óptimo, pues no se entregó a los interesados el total de información sobre los cursos. No obstante, posteriormente se buscó informar a los inscritos para que puedan elegir el curso ideal a las funciones que realizaban en sus trabajos diarios

Sin embargo, la situación de la empresa generó que los trabajadores sufrieran un recorte de 20% de sus haberes con el compromiso de que se les devolvería el porcentaje una vez se supere el proceso. Esto sumado a la incertidumbre sobre el destino de la empresa, situación que aún seguía al cierre del proyecto, hace difícil el reconocimiento de los efectos reales del proyecto.

7.3 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO

Una vez identificada la problemática de la región, el proyecto tuvo como objetivo a la mejora de la empleabilidad y gestión de la organización sindical de los trabajadores del Sindicato Unitario de trabajadores de la Compañía Minera Doe Run S.R.L Cobriza División. Para poder lograr el objetivo, la Institución Ejecutora diseñó el proyecto en base a una matriz de marco lógico articulando actividades, productos, componentes y propósitos tal como se muestra en el **Gráfico 15**.

Gráfico 15. Articulación de actividades y componentes del proyecto.



Fuente: Matriz de marco lógico del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Asimismo, se muestra la matriz de marco lógico del proyecto en la **Tabla 17**, con los indicadores y metas propuestas en un inicio. Cabe señalar que la matriz original del proyecto fue modificada por Macroconsult con el fin de tener un mayor orden para la comprensión del proyecto. La matriz de marco lógico original se encuentra en el **Anexo 1**.

Tabla 17. Matriz de Marco Lógico del Proyecto L-03-08

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
FIN					
Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Pedro de Coris, región Huancavelica.					
PROPÓSITO					
Capacitar a los trabajadores agremiados de DOE RUN para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en el distrito de San Pedro de Coris, región Huancavelica.		Número de trabajadores que cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la empresa DOE RUN al finalizar el proyecto.	293 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio de Capacitación • Certificados de los participantes 	El Sindicato mantiene un clima laboral aceptable con la empresa, fomentando los procesos de capacitación para la mejora de sus oportunidades laborales.
COMPONENTES					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias técnicas al finalizar el proyecto.	183 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Convenio de Capacitación 	La empresa está de acuerdo con los procesos de capacitación externa gestionados por el Sindicato.
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias en gestión y visión organizacional al finalizar el proyecto.	110 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de Consultores • Certificados de los participantes 	El Sindicato muestra interés en la capacitación y en aplicar lo aprendido.
PRODUCTOS					

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.				
1.1	Trabajadores registrados y seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 3er mes del proyecto.	65 trabajadores	•Padrón de registrados	• Beneficiarios encuentran atractivos los cursos ofertados y articulados a sus necesidades de capacitación
		Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 4to mes del proyecto.	30 trabajadores		
		Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	50 trabajadores		
		Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 8to mes del proyecto.	50 trabajadores		
		Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 10mo mes del proyecto.	30 trabajadores		
		Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica al 12vo mes del proyecto.	30 trabajadores		
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 3er mes del proyecto.	31 trabajadores	•Padrón de seleccionados	•Beneficiarios cumplen con los requisitos para ser seleccionados a participar en los cursos
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 5to mes del proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 7mo mes del proyecto.	20 trabajadores		

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 9no mes del proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 11vo mes del proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 13vo mes del proyecto.	20 trabajadores		
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Automatización y Control Electrónico al 3er mes del Proyecto.	20 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Padrón de beneficiarios que aprobaron • Registro de Certificados de beneficiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios cumplen con todas las condiciones y criterios de aprobación de la capacitación
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Programa técnico en equipo CAT al 5to mes del Proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Métodos de explotación en minería al 7mo mes del Proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Auditor interno de OHSAS al 9no mes del Proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Concentración de minerales al 11vo mes del Proyecto.	20 trabajadores		

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Diagnóstico de Sistemas de equipo al 13vo mes del Proyecto.	20 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Módulo Operador de Microsoft Office al 6to mes del Proyecto.	22 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Módulo Dibujo Asistido por Computadora 2D 3D al 10mo mes del Proyecto.	15 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Módulo Operador de Programas Gráficos al 10mo mes del Proyecto.	15 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Retroexcavadora al 4to mes del Proyecto.	11 trabajadores		
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.				
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Empoderamiento de la gestión sindical al 5to mes del proyecto.	36 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia • Informe de consultoría • Registro fotográfico 	Trabajadores fortalecen la mejora de la gestión sindical y promueven los espacios de participación y capacitación.
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Articulación del sistema contable a procesos de gestión y rendición de cuentas al 6to mes del proyecto.	29 trabajadores		

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Normatividad laboral al 9no mes del proyecto.	45 trabajadores		
		Número de instrumentos de gestión co elaborados entre los líderes y directivos del sindicato al finalizar el proyecto.	3 instrumentos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de aprobación de la Guías de incidencia para comités • Acta de aprobación del Instructivo para el uso del sistema contable • Acta de aprobación de la Hoja de ruta de reclamaciones laborales 	Sindicato requiere la implementación de instrumentos que permitan la mejora de la gestión
ACTIVIDADES					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.				
1.1	Trabajadores registrados y seleccionados para los cursos de capacitación laboral.				
1.1.1	Difundir proyectos de capacitación.	Número de campañas de difusión del servicio de capacitación hasta el 12vo mes del proyecto.	6 campañas	• Materiales de difusión	Los dirigentes y miembros del sindicato en general colabora con la difusión de la capacitación entre sus miembros
1.1.2	Registrar a los participantes y verificar la documentación.	Número de trabajadores registrados con documentos verificados al 11vo mes del proyecto.	195 trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Expedientes de registro de inscritos. • Documentación entregada por trabajadores. • Padrón de resultados de evaluación. 	La información proporcionada por los inscritos es veraz y verificable
1.1.3	Evaluar aptitudes y seleccionar a los beneficiarios.	Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 13vo mes del proyecto.	131 trabajadores	• Padrón de seleccionados	Los participantes cumplen con requisitos y aptitudes

	Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.				
1.2.1	Capacitar para el fortalecimiento de las competencias técnicas.	Número de cursos para fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores seleccionados hasta el 13avo mes del proyecto	6 cursos	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados 	Los trabajadores seleccionados asisten, aportan y cumplen condiciones de la capacitación
1.2.2	Evaluar de la capacitación impartida.	Número de evaluaciones de satisfacción por parte de los beneficiarios respecto a la capacitación impartida,	7 evaluaciones, 1 por curso	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación 	La entidad capacitadora colabora con la evaluación.
1.2.3	Capacitar en computación	Número de cursos para fortalecer competencias laborales en computación al 10mo mes del proyecto.	3 cursos	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados. • Informe de evaluación por el equipo técnico. 	Los trabajadores seleccionados asisten, aportan y cumplen condiciones de la capacitación
1.2.4	Capacitar en maquinaria pesada.	Número de cursos para fortalecer competencias laborales en maquinaria pesada al 3er mes del proyecto.	1 curso	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados. 	
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.				
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.				
2.1.1	Capacitar a los trabajadores en competencias organizacionales para que mejoren la organización sindical.	Número de cursos de capacitación a trabajadores líderes y dirigentes para fortalecer organización sindical al 9no mes del proyecto.	3 cursos	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados. 	Los trabajadores reconocen la importancia de capacitarse y fortalecer competencias de organización sindical
2.1.2	Brindar asesoría técnica en el desarrollo de fortalecimiento organizacional.	Número de asesorías técnicas para la implementación de las herramientas de gestión al 11avo del proyecto.	3 asesorías	<ul style="list-style-type: none"> • Guías de incidencia para comités • Instructivo para el uso del sistema contable. • Hoja de ruta de reclamaciones laborales • Actas de aprobación 	Los trabajadores reconocen la importancia de implementar instrumentos de gestión complementarios

	Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
2.1.3	Evaluar la aplicación de competencias organizacionales.	Número de evaluaciones para verificar la aplicación de competencias organizacionales al 13vo mes del proyecto.	3 evaluaciones, 1 por curso	• Informe de evaluación	Los participantes colaboran en la evaluación de sus competencias organizacionales

Fuente: Plan operativo anual del proyecto, aprobado por FONDOEMPLEO. Elaboración: Macroconsult

8 RESULTADOS CUANTITATIVOS

En esta sección se presentan los resultados cuantitativos de la evaluación final, organizados del siguiente modo: primero, se presentan los valores de los indicadores de la MML luego de la intervención del proyecto, así como sus respectivas metas (**Sección 8.1**); posteriormente, se presentan los resultados de la situación de los beneficiarios del proyecto en el periodo post-intervención (**Sección 8.2**).

8.1 INDICADORES DE LA MML

Para identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto L – 03 – 08 se presenta la matriz de indicadores de la MML del proyecto, la cual incluye, para cada nivel de objetivo, el valor de los indicadores en el período post-intervención, así como sus respectivas metas. Por otro lado, es necesario recordar que, en la medida que los indicadores de la MML medían exclusivamente aspectos operativos de la intervención del proyecto, el valor de todos los indicadores en el período pre-intervención fue igual a cero, razón por la cual los valores de los indicadores para la línea de base no se presentan en la **Tabla 18**.

Como ya se ha mencionado, todos los valores de línea de base fueron cero y en ese sentido se consideró comparar los valores de línea de salida respecto a la meta propuesta en la MML inicial. Los valores de la línea de salida fueron tomados del informe final del proyecto, razón por la cual se observa que en la **Tabla 18** se tiene que la mayoría de indicadores fueron cumplidos al 100% y, en algunos casos, se superó la meta prevista. Sin embargo, es necesario indicar que se ha encontrado que la medición hecha por la Institución ejecutora para el informe final ha sobreestimado algunos de los indicadores. Si bien es cierto se muestra un valor que sobrepasa considerablemente la meta establecida (328 beneficiarios capacitados), esto no se encuentra en la medida correcta. De acuerdo al último padrón de beneficiarios provista por la IE hay un total de 183 trabajadores beneficiarios capacitados, con un total de 292 capacitaciones (cursos llevados tanto capacitaciones técnicas como para fortalecimiento institucional). Por lo tanto, el cumplimiento de las metas de la MML sería 100% y no más allá del mismo.

Tabla 18. Indicadores de la matriz de marco lógico del proyecto

Objetivo	Indicadores	Metas (último POA aprobado)	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
FIN							
Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Pedro de Coris, región Huancavelica.							
PROPÓSITO							
Capacitar a los trabajadores agremiados de DOE RUN para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en el distrito de San Pedro de Coris, región Huancavelica.		Número de trabajadores que cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la empresa DOE RUN al finalizar el proyecto.	293	trabajadores	328 ¹	112%	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio de Capacitación • Certificados de los participantes
COMPONENTES							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias técnicas al finalizar el proyecto.	183	trabajadores	209 ¹	114%	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de los participantes • Convenio de Capacitación
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias en gestión y visión organizacional al finalizar el proyecto.	110	trabajadores	115 ¹	105%	<ul style="list-style-type: none"> • Informe final • Certificados de los participantes
PRODUCTOS							

Objetivo	Indicadores	Metas (último POA aprobado)	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.						
1.1	Trabajadores registrados y seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para los cursos de capacitación técnica .	255	trabajadores	285 ¹	112%	•Padrón de registrados
		Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica.	131	trabajadores	155 ¹	118%	•Padrón de seleccionados
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	Número de trabajadores que inician la capacitación en los cursos de Automatización y Control Electrónico, Programa técnico en equipo CAT, Métodos de explotación en minería, Auditor interno de OHSAS, Concentración de minerales, y Diagnóstico de Sistemas de equipo.	120	trabajadores	144	120%	<ul style="list-style-type: none"> • Padrón de beneficiarios que aprobaron • Registro de Certificados de beneficiarios. • informe final
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Módulo Operador de Microsoft Office, Módulo Dibujo Asistido por Computadora 2D 3D y Módulo Operador de Programas Gráficos.	52	trabajadores	54	104%	
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Retroexcavadora al 4to mes del Proyecto.	11	trabajadores	11	100%	

Objetivo		Indicadores	Metas (último POA aprobado)	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.						
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Empoderamiento de la gestión sindical al 5to mes del proyecto.	36	trabajadores	42	117%	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia • Informe final
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Articulación del sistema contable a procesos de gestión y rendición de cuentas al 6to mes del proyecto.	29	trabajadores	29	100%	
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Normatividad laboral al 9no mes del proyecto.	45	trabajadores	44	98%	
		Número de instrumentos de gestión co elaborados entre los líderes y directivos del sindicato al finalizar el proyecto.	3	instrumentos de gestión	3	100%	<ul style="list-style-type: none"> • Informe Final
ACTIVIDADES							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados al sindicato de minera DOE RUN.						
1.1	Trabajadores registrados y seleccionados para los cursos de capacitación laboral.						

Objetivo	Indicadores	Metas (último POA aprobado)	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
1.1.1	Difundir proyectos de capacitación.	Número de campañas de difusión del servicio de capacitación hasta el 12vo mes del proyecto.	6	campañas	6	100%	• Informe Final
1.1.2	Registrar a los participantes y verificar la documentación.	Número de trabajadores registrados con documentos verificados al 12vo mes del proyecto.	255	trabajadores	278	109%	• Expedientes de registro de inscritos. • Padrón de resultados de evaluación.
1.1.3	Evaluar aptitudes y seleccionar a los beneficiarios.	Número de trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica al 13vo mes del proyecto.	131	trabajadores	155	118%	• Padrón de seleccionados
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.						
1.2.1	Capacitar para el fortalecimiento de las competencias técnicas.	Número de cursos para fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores seleccionados hasta el 13avo mes del proyecto	6	cursos	6	100%	• Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados
1.2.2	Evaluar de la capacitación impartida.	Número de evaluaciones de satisfacción por parte de los beneficiarios respecto a la capacitación impartida,	7	evaluaciones	7	100%	• Informe de evaluación
1.2.3	Capacitar en computación	Número de cursos para fortalecer competencias laborales en computación al 10mo mes del proyecto.	3	cursos	3	100%	• Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados.

Objetivo	Indicadores	Metas (último POA aprobado)	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
1.2.4	Capacitar en maquinaria pesada.	Número de cursos para fortalecer competencias laborales en maquinaria pesada al 3er mes del proyecto.	1	cursos	1	100%	• Certificados de los participantes
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión del sindicato de minera DOE RUN.						
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.						
2.1.1	Capacitar a los trabajadores en competencias organizacionales para que mejoren la organización sindical.	Número de cursos de capacitación a trabajadores líderes y dirigentes para fortalecer organización sindical al 9no mes del proyecto.	3	cursos	3	100%	• Certificados de los participantes • Padrón de notas de egresados.
2.1.2	Brindar asesoría técnica en el desarrollo de fortalecimiento organizacional.	Número de asesorías técnicas para la implementación de las herramientas de gestión al 11avo del proyecto.	3	asesorías	3	100%	• Informe final
2.1.3	Evaluar la aplicación de competencias organizacionales.	Número de evaluaciones para verificar la aplicación de competencias organizacionales al 13vo mes del proyecto.	3	evaluaciones	3	100%	• Informe final

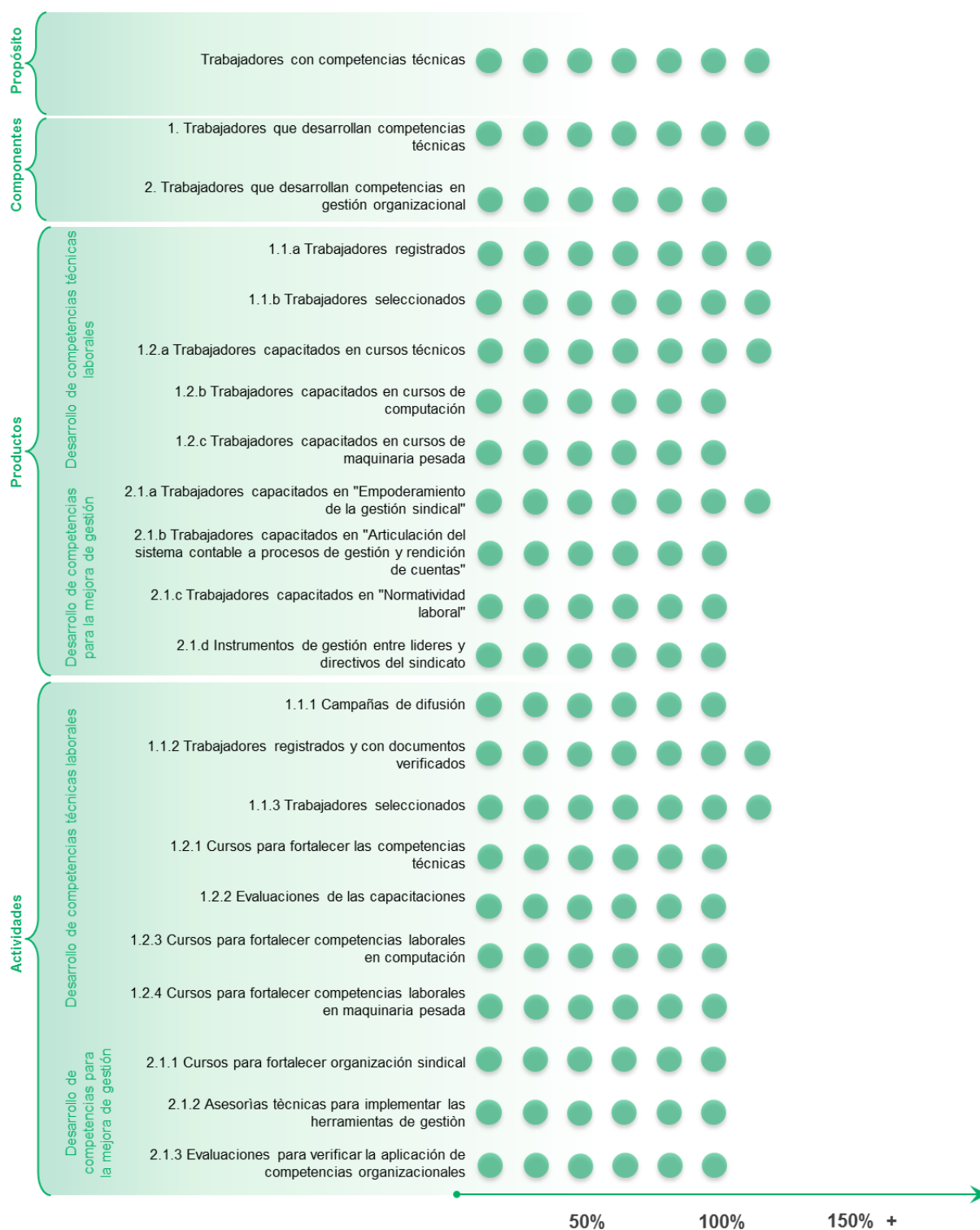
Fuente: Plan operativo anual corregido del proyecto, aprobado por FONDOEMPLEO. Elaboración: Macroconsult

Nota:

1/ El universo de beneficiarios que recibieron capacitación técnica como organizacional es de **183 beneficiarios certificados**; no obstante, varios de ellos tomaron más de un curso, por lo cual, fueron contabilizados más de una vez. Esto explica los valores altos en la matriz respecto al número de beneficiarios. Se utiliza esta contabilidad, pues así se presenta en el Informe Final.

Con el fin de poder tener una mejor visualización de los indicadores y el grado de cumplimiento de los mismos, se presenta el **Gráfico 16**.

Gráfico 16. Cumplimiento de las metas propuestas en la MML



Fuente: Reportes mensuales del proyecto e informe final del proyecto. Elaboración: Macroconsult
 Nota: Los indicadores cumplidos por debajo de la mitad de la meta se encuentran indicados de color rojo, aquellos que no alcanzaron la meta, pero llegaron a realizar más de la mitad de lo previsto están de color amarillo, y aquellos que lograron o sobrepasaron la meta se indican de color verde.

8.2 EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS

A continuación, se presentan los resultados del sondeo realizado a los beneficiarios con el fin de observar cómo ha variado la situación de los mismos respecto a sus características socio-económicas antes de su participación en el proyecto.

Esta sección ha sido organizada en ocho sub secciones: en la primera, se presentan las características personales de los beneficiarios; en la segunda, las características de las viviendas y el acceso a servicios básicos de los beneficiarios; en la tercera, el nivel de gasto de los hogares de los beneficiarios; en la cuarta, el stock educativo y las capacitaciones recibidas por los beneficiarios; en la quinta, las características del empleo de los beneficiarios; en la sexta, características acerca de la organización sindical; en la séptima, el conocimiento de los beneficiarios del proyecto financiado por FONDOEMPLEO y en la octava se presentan las percepciones de los beneficiarios sobre el proyecto.

8.2.1. Características de los trabajadores

Entre las características de los beneficiarios entrevistados, se tiene que el 95.5% son hombres y la edad promedio de los entrevistados es de 41 años. Asimismo, el 23.6% de los beneficiarios entrevistados tiene 50 años o más y solo el 7.3% pertenece al primer rango de edad, entre 17 y 24 años. Además, como se muestra en la **Tabla 19**, se tiene que el 50.9% de los entrevistados son casados mientras que el 27.3% son solteros. Por otro lado, se observa que el 75.5% de los entrevistados tienen hijos y en promedio, de aquellos que tienen hijos, poseen 3 hijos en promedio.

Tabla 19. Características personales del beneficiario

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	95.5%
Mujer	4.5%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Edad (promedio en años)	
	41
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Rangos de edad	
De 17 a 24 años	7.3%
De 25 a 29 años	10.0%
De 30 a 34 años	15.5%
De 35 a 39 años	12.7%
De 40 a 44 años	14.5%

Indicador	Resultado
De 45 a 49 años	16.4%
De 50 años a más	23.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Estado Civil	
Soltero	27.3%
Casado	50.9%
Conviviente	21.8%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
¿Tiene hijos?	
Sí	75.5%
No	24.5%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
<i>Nro. de hijos (promedio)</i>	3

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Respecto a la región de procedencia de los beneficiarios (**Tabla 20**), de acuerdo a la información recogida, se encuentra que el 63.6% de beneficiarios entrevistados proviene de Junín, el 22.7% de Lima y el 10.9% de Huancavelica; también se encontraron algunos beneficiarios provenientes de Ayacucho e Ica. Además, se encontró que el 23.6% de los entrevistados tienen como lengua materna el quechua. Respecto a la educación de los padres, el 41.8% indicó que sus padres sólo habían terminado la secundaria y un 47.3% refiere que sus madres sólo habían terminado la escuela primaria.

Tabla 20. Región de procedencia, lengua materna y nivel educativo de los padres del beneficiario

Indicador	Resultado
Región de procedencia	
Junín	63.6%
Lima	22.7%
Huancavelica	10.9%
Ayacucho	1.8%

Indicador	Resultado
Ica	0.9%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Lengua materna	
Quechua	23.6%
Castellano	76.4%
Total	100.0%
<i>Nro de Observaciones</i>	110
Nivel educativo del padre	
No tuvo educación alguna	8.2%
Primaria	34.5%
Secundaria	41.8%
Superior no universitaria	10.0%
Superior universitaria	5.5%
Total	100.0%
<i>Nro de Observaciones</i>	110
Nivel educativo de la madre	
No tuvo educación alguna	13.6%
Primaria	47.3%
Secundaria	35.5%
Superior no universitaria	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro de Observaciones</i>	110

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.2. Características de la vivienda y acceso a servicios básicos

La **Tabla 21** presenta las características de las viviendas de los beneficiarios. De los 110 beneficiarios entrevistados, el 63.6% cuenta con vivienda propia, un 13.6% cuenta con una vivienda alquilada y un 18.2% tienen una vivienda cedida o prestada. Asimismo, cinco personas viven en el hogar y, en promedio, la vivienda cuenta con cuatro habitaciones. Además, no se observa precariedad en las viviendas de los beneficiarios ya que el material predominante de las paredes exteriores es el ladrillo o bloque de cemento (86.4%); el de los pisos, es el cemento (84.5%) y el de los techos, el concreto armado (83.6%).

Tabla 21. Caracterización de la vivienda de los beneficiarios

Indicador	Resultado
Tenencia de la vivienda	
Vivienda propia	63.6%
Vivienda alquilada	13.6%
Vivienda cedida/prestada sin pago alguno	18.2%
Otra	4.5%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Nro. de habitaciones (promedio)	
	4
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Nro. de personas que viven en el hogar (promedio)	
	5
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Material de la vivienda	
Paredes	
Ladrillo o bloque de cemento	86.4%
Tapia	10.0%
Adobe	2.7%
Madera	0.9%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Pisos	
Cemento	84.5%
Parquet o madera pulida	5.5%
Loseta, terrazos o similares	4.5%
Madera, entablados	4.5%
Tierra	0.9%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Techos	
Concreto armado	83.6%
Planchas de calamina, fibra de cemento o similares	14.5%
Tejas	1.8%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

En cuanto al acceso a servicios básicos, la mayoría de los beneficiarios cuenta con red pública dentro de la vivienda tanto para el abastecimiento de agua (95.5%) como para el servicio higiénico (94.5%). Respecto al tipo de alumbrado, la totalidad de beneficiarios señalan tener electricidad. La **Tabla 22**, en referencia al acceso a internet, muestra que el 57.3% utiliza la red desde sus casas y entre los principales usos se encuentran: la búsqueda de información, el uso de redes sociales y el uso del correo electrónico.

Tabla 22. Acceso a servicios básicos

Indicador	Resultado
Abastecimiento de agua	
Red pública dentro de la vivienda	95.5%
Red pública fuera de la vivienda	3.6%
Camión cisterna o similares	0.9%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Servicio higiénico	
Red pública dentro de la vivienda	94.5%
Red pública fuera de la vivienda	4.5%
Pozo ciego o negro, letrina	0.9%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Tipo de alumbrado	
Electricidad	100.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Acceso a internet	
Usa internet desde casa	57.3%
Usa internet desde otro lugar	38.2%
No usa internet	4.5%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Usos diversos de internet	
Buscar información	91.4%
Redes sociales	64.8%
E-mail	61.9%

Indicador	Resultado
Entretenimiento	30.5%
Otros usos adicionales	1.9%
Buscar empleo	1.0%
Comprar productos o pagar servicios	1.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	105

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.3. Gastos del beneficiario

En el caso del gasto mensual de los beneficiarios se observa un incremento entre la situación antes y luego del proyecto a pesar que dicho incremento no resulta ser significativo. El mayor gasto continúa estando asociado al rubro de alimentos el cual representa aproximadamente el 42.0% del gasto total, aunque en términos reales el gasto en alimentos no varió entre ambos periodos. El crecimiento del gasto se vinculó al mayor gasto en vestido y calzado, y en alquiler, combustible y electricidad. Asimismo, si se comparan las cifras con el promedio del gasto per cápita a nivel nacional, que para el 2016 fue 712 soles, se tiene que el gasto es 140% mayor al promedio nacional.

Tabla 23. Gasto mensual de los beneficiarios (Soles corrientes)

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Gasto mensual del hogar	1641.52	1705.77	64.25	
<i>Nro. de observaciones</i>	102.00	102.00		
Según tipo de gasto				
Alimentos	706.86	706.37	-0.49	
Vestido y calzado	218.33	243.33	25.00	
Transporte y comunicaciones	159.81	162.40	2.59	
Alquiler, combustible, electricidad	45.20	64.12	18.92	
Diversión y cultura	102.25	112.06	9.80	
Salud	151.61	151.22	-0.39	
Muebles, enseres y mantenimiento de vivienda	145.00	149.90	4.90	
Otros bienes y servicios	112.45	116.37	3.92	
Total	1641.52	1705.77		
<i>Nro. de observaciones</i>	102	102		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores

son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

8.2.4. Stock educativo y capacitaciones recibidas

En la **Tabla 24** se muestran indicadores sobre el stock educativo de los beneficiarios. De acuerdo a lo señalado por los encuestados, alrededor del 80.0% alcanzó algún nivel de educación superior. Además, en promedio, un beneficiario cuenta con 14 años de estudio, lo cual corresponde a contar con secundaria completa más dos años de educación superior. Este promedio es superior al promedio nacional que está alrededor de 10 años de educación. Entre los que continuaron estudiando luego de finalizada la secundaria, la mayoría refirió haber seguido una carrera u oficio en ingeniería, industria y construcción (79.3%). Además, la mayoría de los entrevistados (57%) indicó que última institución educativa en la que estudió era pública (62.7%).

Tabla 24. Stock educativo del beneficiario

Indicador	Resultado
Nivel educativo	
Secundaria Incompleta	0.9%
Secundaria Completa	19.1%
Superior No Universitaria Incompleta	8.2%
Superior No Universitaria Completa	54.5%
Superior Universitaria Incompleta	3.6%
Superior Universitaria Completa	13.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Años de educación (promedio)	
	14
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Tipo de gestión de la última institución educativa a la que asistió	
Pública	62.7%
Privada	37.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Oficio o carrera que estudió (campo de estudio)	
Ingeniería, industria y construcción	79.3%
Ciencias sociales, comercio y derecho	8.0%

Indicador	Resultado
Ciencias naturales, exactas y de computación	8.0%
Agro veterinaria	3.4%
Educación	1.1%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	87

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Respecto a los cursos de corta duración que recibieron los beneficiarios, tanto antes como luego del proyecto, el 16.4% de beneficiarios encuestados asistió a un curso además del financiado por FONDOEMPLEO en la etapa post - intervención. Como se observa en la **Tabla 25**, fueron 18 los beneficiarios que decidieron llevar un curso más en una Institución educativa superior, el cual estuvo asociado a los campos de ingeniería, industria, comercio y derecho. Además, se observa que para el momento en el que se realizó la encuesta, el 6.7% había recibido capacitación por parte de su centro de trabajo luego del proyecto.

Tabla 25. Capacitaciones recibidas por el beneficiario

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]- [A]	Signif. ¹
Cursos de corta duración				
Ha estudiado	58.2%	16.4%	-41.8%	***
No ha estudiado	41.8%	83.6%	41.8%	***
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	110	110		
Curso seguido (campo seguido)				
Ingeniería, industria, comercio y derecho	64.1%	73.3%	9.3%	
Ciencias naturales, exactas y de computación	18.8%	13.3%	-5.4%	
Ciencias sociales, comercio y derecho	4.7%	0.0%	-4.7%	
Servicios	3.1%	0.0%	-3.1%	
Humanidades	1.6%	0.0%	-1.6%	
Ciencias de la salud	1.6%	0.0%	-1.6%	
Otros	6.3%	13.3%	7.1%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	64	15		
Tipo de institución donde siguió el curso de capacitación				
IES	56.3%	66.7%	10.4%	
Centro de trabajo	21.9%	6.7%	-15.2%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Universidad	9.4%	6.7%	-2.7%	
CETPRO	6.3%	6.7%	0.4%	
Municipalidad, parroquia, ONG	1.6%	13.3%	11.8%	**
Otro	4.7%	0.0%	-4.7%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	64	15		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

8.2.5. Características del empleo

Para el caso del empleo, en la **Tabla 26** no se observa una reducción no significativa de beneficiarios ocupados. Asimismo, se tiene que el porcentaje de beneficiarios con una ocupación secundaria pasó de 9.5% a 22.3%. Por otro lado, en cuanto al sector económico en el cual se desenvuelven, no hay ningún cambio en la distribución por sector; el grueso de beneficiarios (88.1%) continúa en el sector Minería e Hidrocarburos. En cuanto al tamaño de empresa donde trabajan, tampoco se observa una modificación; solo se aprecia un aumento de 1.9% de beneficiarios en empresas de 2 a 100 trabajadores, estos se habrían desplazado de empresas de un único trabajador. En línea con lo anterior, los niveles de responsabilidad tampoco cambiaron significativamente; el 63.4% sigue realizando tareas de responsabilidad técnica-operativa y alrededor del 31.7% realizan tareas profesionales.

Tabla 26. Empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Condición de ocupación				
Ocupado	95.5%	93.6%	-1.8%	
No ocupada	4.5%	6.4%	1.8%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	110	110		
Ocupación secundaria				
Tiene	9.5%	22.3%	12.8%	**

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
No tiene	90.5%	77.7%	-12.8%	**
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	105	103		
Sector económico				
Minería e Hidrocarburos	88.0%	88.1%	0.1%	
Manufactura	1.0%	1.0%	0.0%	
Construcción	3.0%	3.0%	0.0%	
Comercio	2.0%	2.0%	0.0%	
Servicios	6.0%	5.9%	-0.1%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	100	101		
Tamaño de la empresa				
Único trabajador	2.0%	0.0%	-2.0%	
De 2 a 10 personas	2.0%	4.0%	1.9%	
De 11 a 50 personas	4.1%	4.0%	-0.1%	
De 51 a 200 personas	2.0%	2.0%	-0.1%	
Más de 200 personas	89.8%	90.1%	0.3%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	98	101		
Forma en la que consiguió el empleo				
Busqué avisos en el periódico	26.5%	27.7%	1.3%	
Busqué en internet	1.0%	1.0%	0.0%	
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	17.6%	17.8%	0.2%	
Busqué avisos en las puertas de las empresas / mercados / u otros lugares	20.6%	19.8%	-0.8%	
A través de una bolsa de trabajo pública	3.9%	5.0%	1.0%	
Me pasaron la voz, me buscaron	21.6%	21.8%	0.2%	
Otro	8.8%	6.9%	-1.9%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	102	101		
Tiempo de experiencia en la ocupación principal (meses)				
	157.5	154.2	-3.3	
<i>Nro. de observaciones</i>	97	101		
Nivel de responsabilidad en la empresa				
Elemental	4.9%	5.0%	0.0%	
Técnico/ Operativo	62.7%	63.4%	0.6%	
Profesional universitario/ Profesional técnico	32.4%	31.7%	-0.7%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	102	101		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

La **Tabla 27** muestra que los ingresos promedio mensuales y por hora no cambiaron significativamente entre el periodo antes del proyecto y luego de este. Asimismo, se observa que la mayoría de los beneficiarios percibían ingresos mayores a una RMV en ambos momentos. Cabe señalar que los beneficiarios que recibieron un pago menor a una RMV cumplen labores de ayudantes o asistentes y trabajan con familiares, sin contar con contrato alguno. Respecto al tipo de pago, alrededor del 95.0% recibe salarios o sueldos, y solo el 5.0% recibe comisiones u honorarios profesionales. Por el lado de la frecuencia de pago, se observa que el 85.1% recibe pagos quincenales.

Tabla 27. Ingresos

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
% de beneficiarios que perciben ingresos				
Perciben ingresos	100.0%	100.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	99	101		
Ingreso promedio mensual (S/)				
	2175.47	2133.49	-41.99	
<i>Nro. de observaciones</i>	99	101		
Ingreso promedio por hora (S/)				
	7.96	7.88	-0.08	
<i>Nro. de observaciones</i>	99	101		
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV 1/				
	99.0%	99.0%	0.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	99	101		
Tipo de pago				
Salario / Sueldo	95.0%	95.0%	0.0%	
Comisión	2.0%	2.0%	0.0%	
Destajo	1.0%	0.0%	-1.0%	
Honorarios profesionales	2.0%	3.0%	1.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	101	101		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Frecuencia de pago				
Diario	1.0%	3.0%	2.0%	
Semanal	1.0%	1.0%	0.0%	
Quincenal	85.1%	85.1%	0.0%	
Mensual	12.9%	10.9%	-2.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	101	101		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

Respecto a la calidad del empleo, la **Tabla 28** muestra las horas de trabajo promedio, las condiciones de contrato y el acceso a seguro de salud y sistema de pensiones. Dado que las condiciones laborales no han variado significativamente entre ambos periodos, muchas de las variables relacionadas al trabajo tampoco presentan grandes cambios. En promedio, los beneficiarios trabajan 70.16 horas a la semana, el 81.2% cuenta con contrato indefinido mientras que un menor porcentaje, que no debe pasar desapercibido (5.0%), no cuenta con contrato. En cuanto al acceso a seguro de salud, alrededor del 90% cuenta con algún tipo de seguro, por otro lado, en cuanto al acceso a un sistema de pensiones, el porcentaje de no afiliados pasó de 5.0% a 8.9%, obedeciendo a una disminución en el número de beneficiarios con algún tipo de contrato.

Tabla 28. Calidad del empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Horas trabajadas (promedio semanal)	70.61	70.16	-0.45	
<i>Nro. de observaciones</i>	102	101		
Tipo de contrato				
Contrato indefinido o permanente	82.4%	81.2%	-1.2%	
Contrato a plazo fijo	2.9%	5.0%	2.0%	
Prácticas pre-profesionales	1.0%	1.0%	0.0%	
Locación de Servicios, Servicios No Personales	1.0%	2.0%	1.0%	
Contrato a través de Service	2.9%	1.0%	-2.0%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Contrato a través de Tercerización	2.0%	0.0%	-2.0%	
Otro	4.9%	5.0%	0.0%	
Sin contrato	2.9%	5.0%	2.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	102	101		
% de beneficiarios con contrato de trabajo				
	92.2%	90.1%	-2.1%	
<i>Nro. de observaciones</i>	102	101		
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	90.1%	90.1%	0.0%	
SIS	1.0%	2.0%	1.0%	
Seguro privado	2.0%	2.0%	0.0%	
No posee	6.9%	5.9%	-1.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	101	101		
Acceso a sistema de pensiones				
No está afiliado	5.0%	8.9%	4.0%	
AFP	64.4%	63.4%	-1.0%	
ONP	30.7%	27.7%	-3.0%	
No precisa	0.0%	0.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	101	101		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

A partir de lo anterior, es importante evaluar si las condiciones laborales de los beneficiarios, tanto antes como luego de su participación en el proyecto, han sido adecuadas y como han cambiado respecto a la situación inicial. Para ello, un enfoque de evaluación es el de “empleo decente”. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se entiende por empleo decente a aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos del trabajador son respetados y se cuenta con una remuneración adecuada y con protección

social¹. Para aproximarnos a esta noción, se construyó un índice de empleo decente siguiendo la metodología propuesta por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina². Este índice se calcula a partir de otros cinco indicadores los cuales pueden ser agrupados en dos grupos: básicos y complementarios. Los indicadores básicos son: (i) tenencia de contrato de trabajo (variable que toma valor de 1 si el beneficiario cuenta con algún contrato de trabajo y 0 si no lo tiene); e (ii) ingreso mensual proveniente de a ocupación principal mayor o igual a una RMV (variable que toma valor de 1 si el beneficiario percibe un ingreso en su ocupación principal mayor o igual a una RMV y 0 si no lo hace). Los indicadores complementarios son: (i) jornada laboral no mayor a 48 horas semanales (variable que toma valor de 1 si el beneficiario trabaja 48 horas o menos en su ocupación principal y 0 si trabaja más); (ii) tenencia de seguro de salud (variable que toma valor de 1 si el beneficiario cuenta con algún tipo de seguro de salud y 0 si no lo hace); y (iii) afiliación a algún sistema de pensiones (variable que toma valor de 1 si el beneficiario está afiliado a algún sistema de pensiones y 0 si no lo está).

A partir de la construcción de estos indicadores, se construyó el índice de empleo decente el cual consta de cinco niveles. El primer nivel es para aquellos trabajadores que cumplen con todos los indicadores básicos y todos los complementarios; el segundo es para quienes cumplen con todos los indicadores básicos; el tercero es para quienes cumplen al menos con uno de los indicadores básicos establecidos; el cuarto es para quienes no cumplen con ningún indicador básico, pero sí algún complementario; y, finalmente, el quinto es para aquellos que no cumplen con ningún indicador.

En la **Tabla 29** se presentan los resultados de esta medición. Como se observa, tanto antes como después del proyecto, gran parte de los beneficiarios contaba con todos los indicadores básicos lo cual indica que la calidad del empleo era relativamente buena (Nivel 2). Además, se observa que solo un beneficiario cumplía con todos los indicadores básicos y complementarios (Nivel 1) antes del proyecto; al final del proyecto, se encuentra a dos beneficiarios en este nivel. En el caso del Nivel 3, ocho beneficiarios cumplían con al menos un indicador básico antes del proyecto; este número aumenta en un beneficiario luego del proyecto.

Tabla 29. Empleo decente

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Nivel 1	1.0%	2.0%	1.0%	
Nivel 2	90.9%	88.1%	-2.8%	
Nivel 3	8.1%	8.9%	0.8%	
Nivel 4	0.0%	1.0%	1.0%	
Nivel 5	0.0%	0.0%	0.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	99	101		

¹ “Reducir el déficit de trabajo decente un desafío global”. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra (2000).

² “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.” Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

8.2.6. Características de la organización sindical

En la **Tabla 30** se muestran las características de la relación del beneficiario con las organizaciones sindicales. Se observa que 86 beneficiarios pertenecían a alguna organización sindical antes del proyecto mientras que luego del proyecto son 81. De estos, ocho beneficiarios indican que tenían un cargo en la organización antes del proyecto; luego de este, este número se reduce a seis. Con respecto a las reuniones de la organización sindical, los que pertenecen a alguna refieren en su mayoría que las asambleas generales se realizan en promedio una vez al mes mientras que las reuniones de junta directiva se realizan semanalmente. Los mismos beneficiarios remiten que reciben, en promedio, un informe de la organización una vez cada mes. Este informe se realizaría en la mayoría de casos en las asambleas generales. Por otro lado, el porcentaje de beneficiarios que indica que la Junta directiva atiende sus consultas se redujo de 89.4% a 83.3%.

Tabla 30. Organización sindical

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]- [A]	Signif. 1
% de beneficiarios que pertenecen a una organización sindical	76.4%	73.6%	-2.7%	
<i>Nro. de observaciones</i>	110	110		
% de beneficiarios que ha tenido un cargo en la organización sindical	9.8%	7.3%	-2.4%	
<i>Nro. de observaciones</i>	82	82		
% de beneficiarios que indican si ellos o sus compañeros fueron capacitados para realizar el cargo que le dieron en la organización sindical	50.0%	12.9%	-37.1%	***
<i>Nro. de observaciones</i>	8	31		
% de beneficiarios que conoce de la existencia de un plan para las actividades del sindicato	69.4%	39.3%	-30.1%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
<i>Nro. de observaciones</i>	85	84		
Frecuencia de las reuniones de la asamblea general (Promedio)				
Semanal	3.5%	2.4%	-1.1%	
Quincenal	12.9%	14.3%	1.3%	
Mensual	78.8%	77.4%	-1.4%	
Cada 2 meses	2.4%	1.2%	-1.2%	
Cada 3 meses	1.2%	0.0%	-1.2%	
No recuerda	1.2%	4.8%	3.6%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	85	84		
Frecuencia de las reuniones de la junta directiva (Promedio)				
Diario	3.5%	3.6%	0.0%	
Semanal	82.4%	77.4%	-5.0%	
Mensual	2.4%	1.2%	-1.2%	
No sabe/No recuerda	11.8%	17.9%	6.1%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	85	84		
Frecuencia en la que los miembros de la organización sindical reciben informes				
Diario o interdiario	5.9%	4.8%	-1.1%	
Semanal	18.8%	20.2%	1.4%	
Quincenal	7.1%	6.0%	-1.1%	
Mensual	47.1%	46.4%	-0.6%	
Cada 2 meses	1.2%	0.0%	-1.2%	
Cada 3 meses	1.2%	1.2%	0.0%	
Cada 6 meses	2.4%	2.4%	0.0%	
No sabe, no recuerda	16.5%	19.0%	2.6%	
<i>Nro. de observaciones</i>	85	84		
Medio en que se informa los avances de la organización				
Volantes o folletos	0.0%	2.4%	2.4%	
Publicaciones en periódico mural	1.2%	2.4%	1.2%	
A través de conversaciones con los miembros	3.5%	4.8%	1.3%	
En las reuniones de la asamblea general	82.4%	75.9%	-6.4%	
Otros	12.9%	14.5%	1.5%	
Total	100.0%	85.5%		
<i>Nro. de observaciones</i>	85	83		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]- [A]	Signif. ¹
% de beneficiarios que indica que la Junta directiva atiende las consultas de los miembros del Sindicato	89.4%	83.3%	-6.1%	
<i>Nro. de observaciones</i>	85	84		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

(1) Nota: Un resultado es estadísticamente significativo cuando es poco probable que este se deba al azar o a una coincidencia. Cuando se encuentra diferencia estadísticamente significativa se refiere a que existen evidencias estadísticas que corroboran una diferencia. En ese sentido, si se encuentra un p-value alto (mayor a 0.1) se entiende que, a pesar de que la diferencia de los promedios sea positiva, ambos valores son estadísticamente iguales (no hay mayor variación entre un tiempo y otro). Si un contraste de hipótesis proporciona un valor p inferior a α (0.01, 0.05 o 0.1), la hipótesis nula es rechazada, de modo que: *** $p < 0.01$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 99%), ** $p < 0.05$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 95%), * $p < 0.1$ (el resultado es estadísticamente significativo con seguridad del 90%). Entonces, mientras más pequeño sea el valor de p es más probable que el resultado no se haya dado por coincidencia y sí por algún hecho específico (no asegura que sea por el proyecto; sin embargo, podría ser un factor fundamental).

8.2.7. Conocimiento del proyecto

Con respecto al acercamiento del beneficiario al proyecto, la **Tabla 31** muestra el medio por el cual el beneficiario conoce el proyecto y los motivos para participar de él. Así, se tiene que el sindicato fue el medio por el cual la mayoría de beneficiarios se enteró del proyecto. El resto lo hizo a través de amigos o compañeros de trabajo, la empresa y charlas informativas. Respecto a los motivos para participar en el proyecto, las razones más comunes son las que se relacionan con una oportunidad de capacitación y para aprender algún oficio.

Tabla 31. Acercamiento al proyecto

Indicador	Resultado
Medio de conocimiento del proyecto	
A través del sindicato	74.5%
Por amigos, compañeros de trabajo	24.5%
A través de la empresa	3.6%
Charlas informativas	0.9%
<i>Nro. de observaciones</i>	110
Motivos para participar en el proyecto	
Ofrecía capacitación	42.7%
Para aprender un oficio	40.0%
Oportunidad de desarrollo personal	29.1%
Para aumentar mis ingresos	7.3%

Indicador	Resultado
Otra	35.5%
<i>Nro. de observaciones</i>	110

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.8. Percepción del proyecto

Respecto a la percepción del proyecto por parte de los beneficiarios entrevistados, la **Tabla 32** recoge los niveles de satisfacción respecto en cuanto a las dimensiones del proyecto. El 71.8 % de los beneficiarios refiere estar muy satisfecho con la claridad de los requisitos solicitados. Similar a este porcentaje, el 72.7% se siente muy satisfecho con la comprensión de los cursos. Asimismo, el 75.5% de beneficiarios se siente satisfecho con la ayuda para resolver problemas. En cuanto a las asesorías para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, el 61.4% considera estar muy satisfecho. Por el lado de las asesorías para el aprendizaje, el 93.6% refiere estar muy satisfecho o algo satisfecho. Por último, se construye el grado de satisfacción en la mejora de capacidades técnicas que va de cero a diez, así el nivel de satisfacción es mayor mientras más cerca al diez se encuentre. Este grado de satisfacción para el proyecto es 8.4, lo cual refleja una alta satisfacción en la mejora de capacidades técnicas.

Tabla 32. Percepción del proyecto

Indicador	Resultado
Claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	
Muy satisfecho	71.8%
Algo satisfecho	20.9%
Ni satisfecho ni insatisfecho	6.4%
Muy insatisfecho	0.9%
Total	100.0%
Comprensión de los cursos de capacitación	
Muy satisfecho	72.7%
Algo satisfecho	19.1%
Ni satisfecho ni insatisfecho	8.2%
Total	100.0%
Tiempo que duraron las capacitaciones	
Muy satisfecho	53.6%
Algo satisfecho	28.2%

Indicador	Resultado
Ni satisfecho ni insatisfecho	17.3%
Algo insatisfecho	0.9%
Total	100.0%
Horarios de las capacitaciones	
Muy satisfecho	67.3%
Algo satisfecho	18.2%
Ni satisfecho ni insatisfecho	11.8%
Algo insatisfecho	1.8%
Muy insatisfecho	0.9%
Total	100.0%
Asesoría brindada para tu aprendizaje	
Muy satisfecho	79.1%
Algo satisfecho	14.5%
Ni satisfecho ni insatisfecho	6.4%
Total	100.0%
Asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	
Muy satisfecho	61.4%
Algo satisfecho	11.4%
Ni satisfecho ni insatisfecho	25.0%
Muy insatisfecho	2.3%
Total	100.0%
Ayuda para resolver dudas en cualquier momento del proyecto	
Muy satisfecho	75.5%
Algo satisfecho	14.5%
Ni satisfecho ni insatisfecho	8.2%
Algo insatisfecho	0.9%
Muy insatisfecho	0.9%
Total	100.0%
Grado de satisfacción de los beneficiarios en la mejora de capacidades técnicas	
	8.4

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

9 RESULTADOS CUALITATIVOS

En esta sección se presentan los análisis de pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto a partir de las matrices finales de las entrevistas realizadas entre enero y junio de 2017. Cada una de las matrices que se presentan resumen las entrevistas realizadas a los representantes de las instituciones relacionadas directa e indirectamente con el desarrollo del proyecto L – 03 – 08: “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica”, identificando los temas relevantes para el análisis del proyecto.

Cómo ya se mencionó, la estrategia adoptada para el análisis cualitativo fue la de realizar entrevistas a los actores relevantes que formaron o deberían formar parte del proyecto. En primer lugar, se llevó a cabo una entrevista con el Sr. Francisco Delgado, quien fue el encargado de gestionar el financiamiento dado por FONDOEMPLEO para la ejecución del proyecto. En un inicio, estuvo a cargo, junto a su asistente, de coordinar la selección de beneficiarios y luego, de coordinar el lugar y las fechas en las que se dictarían los cursos de capacitación. Además de ello, detalló algunas actividades cruciales en el logro de resultados del proyecto, tanto en la difusión y selección de beneficiarios, como en el monitoreo constante para que se culmine satisfactoriamente cada uno de los cursos. Por otro lado, en cuanto a la ejecución del proyecto, dio alcances sobre cuáles fueron los principales retos con los que se lidió una vez iniciada la ejecución del mismo y cómo se sobrellevaron para poder alcanzar los resultados.

En segundo lugar, se realizó una entrevista con el Sr. Amid Yangali Arrieta, representante del Sindicato unitario de trabajadores de la compañía minera Doe Run– División Cobriza. En general, se mostró satisfecho con las capacitaciones recibidas ya que comentó que hubo mucho interés por parte de los trabajadores; sin embargo, señaló que la situación de liquidación de la empresa no permitió un continuo desarrollo del proyecto. Esta situación afectó tanto a los trabajadores antes de iniciar el proyecto como a los beneficiarios del mismo. Indicó que era bueno que existan capacitaciones técnicas que permitan la actualización de conocimientos de los trabajadores. Así, en cuanto al desarrollo del proyecto, comentó que hubo una constante coordinación con la Institución Ejecutora con el fin de cumplir con los objetivos propuestos. Mencionó un constante monitoreo e interés por saber cómo se fueron desempeñando los beneficiarios seleccionados, en cada uno de los cursos llevados.

En tercer lugar, se efectuó una entrevista con el Sr. Walter Cermeño, gerente de recurso humanos de Doe Run. Se indagó por el nivel de coordinación dado entre la IE y la empresa. Finalmente, se realizó una entrevista al director regional de promoción del empleo de Huancavelica, quien brindó información acerca de la problemática laboral regional y la demanda de trabajo en su región, además de dar alcances acerca del nivel de coordinación entre la Institución Ejecutora y la Dirección Regional.

Con todas las entrevistas realizadas y procesadas, se elaboraron matrices para cada uno de los aspectos a evaluar, esto es, para pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad. A continuación, se presentan cada una de las matrices, en el orden

mencionado, con su respectivo análisis, con el fin de llegar a una conclusión general acerca de la ejecución del proyecto.

9.1 ANÁLISIS DE PERTINENCIA

Para el análisis de pertinencia se consideró la elaboración de una matriz, tal como se observa en la **Tabla 33**, que consta de cinco aspectos clave para el análisis: (i) la participación de los actores relevantes del proyecto (Institución Ejecutora, Sindicato y Empresa) en el diseño del mismo; (ii) la percepción de la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto; (iii) la elaboración del diagnóstico de la problemática; (iv) la identificación de la demanda; y (v) la estrategia de selección de beneficiarios.

Tabla 33. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la pertinencia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Participación en el diseño del proyecto	No participaron en el diseño del proyecto. A pesar de ello, conocen que fue un proceso constructivo; participaron los trabajadores de acuerdo a sus rendimientos y necesidades. Luego de aprobado del proyecto, se les entregó este y se le realizó las mejoras que se consideraron convenientes en el aspecto del presupuesto, no en el técnico.	No tuvieron participación directa en el diseño del proyecto, contrataron a un consultor externo para que lo pueda desarrollar.	No participaron en el diseño del proyecto.	No participaron en el diseño del proyecto.
Problemática de los trabajadores antes del proyecto	Uno de los principales problemas de los trabajadores era que no poseían certificación. Asimismo, se tiene un buen grupo de trabajadores que buscaban capacitarse ya que Cobriza había entrado en un proceso de liquidación, con lo cual muchos de ellos estaban buscando capacitaciones.	Los principales problemas están asociados a la falta de capacitaciones. La empresa solo brinda capacitaciones relacionadas a seguridad en la mina, por lo tanto, requieren actualizar sus conocimientos.	Señala que la compañía estuvo en proceso de liquidación razón por la cual hubo dificultades en el pago de sueldos y en el normal desarrollo de sus labores. Alrededor de 100 trabajadores no estuvieron laborando en el proceso.	La problemática laboral de jóvenes en ese momento estaba relacionada a que no hay una política agresiva para promover el empleo productivo. Todo el empleo que se ha generado en Huancavelica hasta la fecha es de servicios. Los puestos de operadores técnicos mineros en la región no son muy demandados (el sector opera limitado y las ofertas laborales exigen capacitación previa y experiencia)
Diagnóstico de la problemática	No participaron el diagnóstico de la problemática. Los objetivos del proyecto se les dieron en los lineamientos. Conocen, a pesar de ello, que dentro del sindicato existe un núcleo de formación por cada área y sección.	El diagnóstico fue realizado por el consultor externo. Sin embargo, se sabe de la problemática de los trabajadores por las asambleas en donde se recogen sus principales problemas, necesidades e inquietudes.	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
	Fueron los propios delegados de áreas y secciones que conversaron con todos los trabajadores e hicieron un sondeo de las necesidades de los trabajadores.			
Identificación de la demanda	Se consideró la tendencia propia de la empresa minera y del mercado laboral. Ya se tenía conocimiento de los requerimientos del sector minero en general, pues contaba con experiencia en una empresa minera.	La identificación de la demanda no contó con la parte del perfil ocupacional que la empresa requiere. Estuvo más enfocado en las necesidades de los trabajadores.	No les consultaron por la demanda por personal.	Es difícil hablar de perfiles demandados porque la empresa se encuentra en situación de quiebra. Sin embargo, se podría alegar que empleadores resaltan el trabajo en equipo y especialización.
Estrategia de selección de beneficiarios	La selección de los beneficiarios fue mediante reuniones. Luego del proceso de inscripción, se pidió que los inscritos firmen un compromiso de pagar el 10% del curso. Los requisitos que se pidieron fueron que debían estar afiliados al sindicato y que a la vez sean miembros activos de esta. Además, se realizó una entrevista psicológica para determinar las potencialidades de aprendizaje de los postulantes, pues algunos podrían presentar pocas actividades perceptivas. Posteriormente se publicó la lista de trabajadores aptos; una vez que hacían el pago correspondiente del 10% aseguraban su cupo.	En primer lugar, se realizó una convocatoria a los trabajadores para explicarles en qué consistía el proyecto. Luego se registraron todos aquellos que quisieron participar del mismo. Luego de ello la IE realizó una entrevista a cada uno de los registrados para poder saber sobre las motivaciones y así identificar quienes contaban con un mejor perfil para poder recibir las capacitaciones sin desertar de los cursos. Por último, se publicaron a los seleccionados.	No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.	No se tuvo conocimiento de la ejecución del proyecto, por lo que desconoce la estrategia de Selección

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Definición de los contenidos del curso	Se identificó que había mecánicos que querían saber soldadura y otros que querían sabe algo de electricidad. Sucedió que había demasiados expertos en mecánica y estos querían pasar a otras áreas y/o aumentar sus remuneraciones. En base a estas necesidades se plantearon los contenidos de los cursos.	Señala no haber participado en la definición de los contenidos del curso. Dicha actividad fue realizada por el jefe del proyecto.	No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.	En Huancavelica, se propusieron dos proyectos: uno para Buenaventura S.A y otro para DOE RUN S.A. No tiene conocimiento sobre contenidos, pero sí de los nombres de los cursos: Operación de Equipo Pesado, Mantenimiento de Equipo Pesado, Mantenimiento de Vehículos Diésel, Automatización de Procesos Industriales y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales. No se dio una coordinación directa con ellos.

Elaboración: Macroconsult S.A

El diseño del proyecto no contó con la participación activa de los actores mencionados; por ello, la coordinación fue poca o nula para la propuesta del proyecto. Es por ello que el representante del Sindicato no pudo proveer mayor información y alegó que había encargado el diseño a un consultor externo quien elaboró la propuesta. Por otro lado, el representante de la institución ejecutora solo pudo alcanzar cierta información como la selección de beneficiarios. Asimismo, se encontró que no hubo mayor coordinación con la empresa para determinar las capacidades que esta requiere en sus trabajadores.

En cuanto a la problemática de los trabajadores antes del proyecto, se sigue la misma línea que lo ya mencionado. Dada la poca coordinación entre los actores, existe un divorcio entre lo que demandan los trabajadores, lo que espera y da la empresa (capacitaciones) y la problemática principal de la región. Por tanto, es necesaria una plena identificación de la problemática de los trabajadores para la adecuada elaboración del proyecto. Por su parte, el representante del sindicato, mencionó que había una falta de actualización de los conocimientos o capacidades de los beneficiarios y en esa línea fueron planeadas las capacitaciones. Sin embargo, el representante de la empresa menciona la existencia de un plan estratégico existente de capacitación a los trabajadores de la compañía minera. Además de ello, y de manera general, el representante de la dirección regional de promoción del empleo hace hincapié en que la demanda por operadores técnicos no es tan alta en la región, con lo cual solo se estaría atendiendo a un porcentaje muy reducido de la población enfocada en el sector minero. En ese sentido, en cuanto al diagnóstico de la problemática, no se tuvo mucha participación de todos los actores mencionados, la mayor participación la tuvieron los trabajadores que, en las reuniones del sindicato, exponían sus problemas o preocupaciones acerca de su situación laboral.

Las actividades tomadas en cuenta para la identificación de la demanda, por ende, sólo recogieron los requerimientos de los beneficiarios sin tomar en cuenta la demanda laboral de la empresa o de otras empresas del mismo rubro. Tampoco se coordinó con autoridades locales o instituciones que también brindan capacitaciones laborales. Como indica el representante de la institución ejecutora, no se realizó un match entre necesidades del trabajador y la compañía minera, solo se consideró la experiencia propia del ejecutor en este tipo de proyectos.

En cuanto a la estrategia de selección, se señala que fue adecuada y estuvo bien enfocada. Hubo una gran acogida que, de acuerdo al representante de la institución ejecutora, obedecía al interés de los trabajadores más jóvenes. Ellos querían obtener la certificación debido a que, al estar en proceso de liquidación, eventualmente la certificación les podría servir para nuevas convocatorias en otras mineras. En tanto la participación de la IE fue mayor, se sabe que las actividades que forman parte de la selección de beneficiarios sí se llevaron a cabo de acuerdo a la matriz de marco lógico: se difundieron los programas de capacitación, se inscribieron a los trabajadores interesados, se verificó la documentación entregada por los trabajadores y luego se realizaron evaluaciones para determinar la selección de beneficiarios. Asimismo, se indica que la evaluación psicológica fue clave ya que permitió identificar quiénes eran

los beneficiarios que contaban con mejores capacidades, y menos probabilidad de deserción, para llevar algún curso del proyecto.

De lo anterior se desprende que el proyecto careció de un proceso de coordinación entre las partes interesadas. Si bien se tomó en cuenta principalmente las necesidades de los trabajadores, no se realizó un cruce con las necesidades de la empresa. Esto pudo generar que los currículos estén mal diseñados y, por lo tanto, la capacitación no tendría el efecto esperado.

9.2 ANÁLISIS DE EFICACIA

Para la elaboración de la matriz, se consideraron cuatro aspectos clave para el análisis de eficacia, estos son: (i) Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto; (ii) Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados; (iii) Monitoreo de las actividades del proyecto; y (iv) Conformidad con los resultados, tal como se muestra en la **Tabla 34**

Tabla 34. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la eficacia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto	No tiene conocimiento sobre las capacitaciones brindadas por parte de la empresa; sin embargo, sabe que se reciben capacitaciones enfocadas en seguridad minera.	Las capacitaciones se encuentran acotadas a un pequeño grupo de trabajadores, lo cual implica que otros trabajadores requieran capacitaciones para actualizar sus conocimientos. Asimismo, recalca que las capacitaciones más extendidas son aquellas referidas a seguridad.	Se cuenta con diversos programas de capacitación. Por un lado, se capacita en gestión de seguridad que es necesaria por la naturaleza de la actividad diaria de los trabajadores. Por otro lado, según la especialidad de cada trabajador, se les provee de capacitaciones específicas como manejo defensivo. Para estas se cuenta con un convenio con Senati.	No menciona algún programa de capacitación previo al proyecto.
Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados	Señala que la actividad que mejor contribuyó al logro de resultados fue la difusión del proyecto. Además, el proceso de retroalimentación y el proceso de evaluación de los cursos fueron muy importantes. Por otro lado, todas las actividades fueron ejecutadas de acuerdo a lo propuesto.	No se hace referencia a actividades específicas; sin embargo, considera que en general hubo un adecuado desarrollo de todas las capacitaciones. La difusión fue clave y el proceso de selección de beneficiarios también.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Monitoreo de las actividades del proyecto	El monitoreo interno era básicamente lo realizaba la Institución Ejecutora y los dirigentes del Sindicato. Se trataba de supervisar que todos los beneficiarios asistieran y si llegaban a faltar de les llamaba. La supervisión a	El Sindicato, como principal actor interesado en que se culminen los cursos desarrollados, realizó un constante monitoreo a los beneficiarios. Junto a la IE, siempre se estuvo pendiente de quiénes	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
	<p>las instituciones educativas no presentó inconvenientes, pues estas ya tenían solvencia técnica en las materias que dictaban. Por su lado, FONDOEMPLEO realizaba la revisión de los cursos.</p>	<p>iban y quienes faltaban, con el fin de motivarlos a seguir yendo a los cursos. Asimismo, se desarrolló un constante monitoreo por parte de FONDOEMPLEO.</p>		
<p>Conformidad con los resultados</p>	<p>Señala que la mayoría de beneficiarios ha mejorado en su desempeño laboral y han dejado de realizar prácticas inadecuadas en sus labores. Por otro lado, se logró motivar a los trabajadores y existe expectativa de parte de ellos para seguir aumentando sus capacidades.</p>	<p>Las capacitaciones técnicas han logrado mejorar habilidades de los trabajadores; sin embargo, la propia situación de la empresa ha hecho que los resultados se vean limitados.</p>	<p>La situación de la empresa, el proceso de liquidación, hace difícil hacer valoraciones de eficiencia y productividad. Incluso hay más de 100 trabajadores que no asisten a trabajar por suspensiones derivadas de la difícil situación.</p>	<p>Se señala que las certificaciones son fundamentales en la inserción laboral; sin embargo, deben ir acompañadas de este tipo de programas. Asimismo, señala que la demanda por Operadores de maquinaria pesada es limitada, con lo cual se sugiere trabajar proyectos de capacitación mejor articulados</p>

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para poder tener una aproximación sobre la eficacia del proyecto, primero se indagó sobre la existencia de capacitaciones técnicas e instrumentos de gestión previas al proyecto. En ese sentido, el representante de la IE señala que, a pesar de no tener conocimiento sobre capacitaciones específicamente en Doe Run, sabe que en general las mineras cuentan con planes de capacitaciones enfocadas en seguridad, por lo cual duda que haya capacitaciones más específicas, considerando además que la empresa se encontraba en proceso de liquidación. Lo anterior se ve corroborado con lo manifestado por el representante del Sindicato. Así, se manifiesta que solo reciben capacitaciones en seguridad; sin embargo, capacitaciones específicas en algún rubro son pocas, con lo cual muchos de los trabajadores ven sus conocimientos desactualizados. El representante de la empresa, por su lado, comentó acerca de las capacitaciones a las que acceden sus trabajadores por parte de la empresa; así, menciona que no solo son en temas de seguridad. Esto contradice a lo que refiere el Sindicato. Lo anterior puede estar asociado a la situación de la empresa, ya que, como se comenta, esta dejó de lado los planes a largo plazo, y, en general, se descuidó parte de las capacitaciones hacia los trabajadores. Finalmente, el representante de la Dirección Regional de Empleo no dio alcance alguno acerca de programas implementados desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asociados a capacitaciones técnicas en la zona.

En el caso de las actividades eficaces consideradas para el logro de los resultados, hay un consenso entre la IE y el Sindicato. Ambos señalan que la actividad que mayor contribución tuvo al proyecto fue la difusión del mismo. Se logró el interés de muchos de los trabajadores que, a pesar de la incertidumbre en la que se encontraban respecto a su situación laboral, consideraron de mucha utilidad llevar los cursos de capacitación. Asimismo, el constante monitoreo y seguimiento de ambos fue importante para que se consigan los resultados deseados de las capacitaciones y no existan altas tasas de deserción. Con dicho monitoreo se trataba de supervisar la asistencia de todos los beneficiarios, con lo cual, si se encontraban reiteradas faltas, se les llamaba por teléfono para averiguar sobre sus inasistencias. Además de ello también hubo el monitoreo por parte de FONDOEMPLEO, específicamente en la revisión de los cursos impartidos. Un factor importante es que tanto los cursos como las horas para este proyecto se desarrollaron de acuerdo a lo programado, lo cual también se considera como una actividad eficaz.

Finalmente se encuentran dos posiciones sobre la conformidad con las capacitaciones. Por un lado, la IE y el Sindicato, quienes consideran que las capacitaciones brindadas son un factor fundamental en la empleabilidad de los trabajadores y ayudan en la mejora personal de los beneficiarios. Sin embargo, los representantes de la empresa y de la Dirección Regional de Trabajo no terminan de considerar resultados contundentes dado que resaltan la necesidad de articular este tipo de proyectos con entidades asociadas al mismo.

Según lo informado, en las entrevistas realizadas y en la documentación brindada, las actividades se desarrollaron tal como está en la matriz de marco lógico, aunque se encuentran algunas dificultades respecto al tiempo, las actividades sí permitieron desarrollar los productos propuestos en la MML. Cabe señalar que los productos son

necesarios para los componentes del proyecto; pero, no son suficientes para el logro del propósito y fin del mismo, es decir, existen factores externos al proyecto que influyen también en el logro de ambos. Por ejemplo, por un lado, un factor importante es la articulación con las direcciones regionales. Si se articulan proyectos del Estado, enfocados en inserción laboral o mejoramiento de habilidades blandas junto con el proyecto desarrollado, el cual está enfocado a capacitaciones técnicas, se podría tener un mayor impacto en la empleabilidad de las personas de la región. Por otro lado, el factor externo que tuvo fuertes implicancias durante el desarrollo del proyecto fue el contexto adverso que enfrentó la empresa. El proceso de liquidación, tal como lo señala el representante de la empresa, hizo que se redujera en 20% el salario de los trabajadores e incluso, en algunos casos, se procedió a la suspensión de actividades de hasta 100 trabajadores.

9.3 Análisis de eficiencia

La eficiencia se entiende como la medida en que los recursos o insumos se convirtieron en resultados. En ese sentido, para la elaboración de la matriz, se consideraron tres aspectos clave para el análisis de eficiencia: (i) Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas; (ii) Dificultades en el manejo de información y (iii) Manejo presupuestal.

Tabla 35. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la eficiencia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)
Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas	No se presentaron dificultades que afecten el proyecto ya que todo estaba previsto. Los temas del hospedaje y la alimentación complicaron un poco a los beneficiarios; sin embargo, señala que si eso también les fuera financiado, los beneficiarios perderían el interés ya que tendrían cursos totalmente gratis.	Dada la constante supervisión de FONDOEMPLEO, considera que no hubo mayor dificultad en la gestión del proyecto. Asimismo señala que la IE, al tener experiencia en proyectos previos, no tuvo problemas con la gestión del mismo.
Dificultades en el manejo de información	No presentaron mayores problemas en cuanto al manejo de información del proyecto.	No aplica ya que no participó en el manejo y gestión del proyecto.
Manejo presupuestal	No hubo inconvenientes con el presupuesto. Para la mejor gestión se contrató una contadora. Además, el mismo Jefe de Proyecto cuenta con estudios de contabilidad. Los recursos asignados fueron los necesarios. Aunque se debería tomar en cuenta, en un futuro, los gastos de alimentación y alojamiento. Respecto al gasto en cada actividad, en ningún caso se superó el monto previsto.	Considera que el presupuesto asignado fue el adecuado, a pesar de no haber participado específicamente en la gestión del proyecto.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para este criterio se consideró la información brindada por los representantes de la IE y del Sindicato Unitario de trabajadores de Doe Run – Cobriza división. En general se manifestó que no hubo mayores dificultades respecto a la gestión del proyecto. Para el primer caso, la IE señaló que quizá una de las dificultades enfrentadas, por parte de los beneficiarios, fue el tema del hospedaje y alimentación ya que ellos mismos tenían que costear esos gastos; sin embargo, cree necesario este costeo ya que permite que los beneficiarios pongan mayor interés en el proyecto. Por parte del representante del sindicato, este considera que la IE hizo una buena ejecución del presupuesto, quizá con pequeños problemas en cuanto al tiempo, pero que pudieron ser sobrellevados.

Asimismo, consideran que no hubo mayor inconveniente con el manejo de información; al igual que en el manejo del presupuesto asignado. Para poder contar con un manejo adecuado, el representante de la IE señala que se contrató a una contadora, ello permitió que las actividades se ejecuten tal cual lo presupuestado inicialmente.

9.4 Análisis de sostenibilidad

En la **Tabla 36** se muestra la matriz de sostenibilidad que se encuentra dividida en cuatro secciones: (i) actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto; (ii) factores externos que han favorecido el logro de resultados; (iii) factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados y (iv) percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto.

Tabla 36. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la sostenibilidad del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto	No se desarrollaron actividades específicas para la sostenibilidad del proyecto, tampoco se realizó alguna actividad de seguimiento luego del mismo.	Señala que no se consideraron actividades para la sostenibilidad ya que no se encontraban en el marco lógico. Asimismo, luego del proyecto no hubo mayor seguimiento. Había una mayor preocupación respecto a la situación de la empresa.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Factores externos que han favorecido el logro de resultados	Se señala que un factor externo que fue facilitador fue la coyuntura de los trabajadores, pues un grupo de beneficiarios estaba motivado por estudiar para lograr conseguir un empleo luego del cierre de la mina. Además de ello, la constante comunicación entre el Sindicato y los trabajadores aportó a la no deserción de los beneficiarios.	No indica un factor externo que haya favorecido el logro de resultados.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados	Se señala que la coyuntura de los trabajadores también pudo ser un limitante, pues los beneficiarios están en la incertidumbre sobre sus puestos de trabajo. Otro factor fue que la empresa realizó una reducción de sueldos	El principal factor limitante fue la situación de la empresa. Muchos no sabían si continuar y participar de los cursos o renunciar. Asimismo, se habían dado recortes en los ingresos de los trabajadores, por lo cual algunos	A pesar de no haber participado del proyecto, manifiesta que la situación de liquidación podría ser el principal factor externo que pudo haber limitado los resultados del proyecto.	Considera que el hecho de que la empresa se encontraba en quiebra limita los resultados del proyecto; por tanto y en general, las empresas mineras están operando de manera muy limitada y sus trabajadores buscan otro tipo de ocupación.)

Tema	Institución Ejecutora (Francisco Delgado-Jefe de Proyectos del Sindicato de Trabajadores de Doe Run)	Sindicato (Amid Yangali Arrieta – Secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza)	Empresa (Walter Cermeño– Jefe de Recursos Humanos Doe Run)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
	un año antes, por lo cual muchos no pudieron costear el 10% correspondiente como aporte. Esta fue una limitación importante.	de ellos no pudieron costear, en un inicio, las capacitaciones.		
Percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto y mejoras sin el financiamiento de FONDOEMPLEO	<p>En el corto plazo cree que es difícil evaluar la sostenibilidad de un proyecto educativo como este, pero confía en que sea sostenible, pues los trabajadores ya están aplicando lo que aprendieron.</p> <p>Una buena señal sobre la sostenibilidad es que varios trabajadores le han llamado preguntando si el proyecto seguirá. Los directivos también han mostrado su iniciativa de seguir ganando proyectos.</p> <p>Con respecto al Sindicato, cree que no podrá desempeñarse de la mejor forma al menos en el corto plazo. La suspensión de varios trabajadores ha disminuido severamente sus ingresos.</p>	<p>El interés de los trabajadores en continuar con las capacitaciones depende mucho de la situación de la empresa. Mientras exista incertidumbre de la misma, algunos de ellos se limitarán a quedarse con lo aprendido. A pesar de ello, se sienten conformes con los resultados, razón por la cual la nueva gestión del Sindicato de trabajadores ha vuelto a postular al concurso LAT de FONDOEMPLEO.</p>	<p>Manifiesta que no puede referirse a la sostenibilidad, pues actualmente todos los planes son de muy corto plazo.</p>	<p>Señala la importancia de priorizar inserción laboral sostenible, que fomente desarrollo económico de la región en el corto plazo. Esperan que se atienda la problemática laboral, y a la vez, el gobierno regional (Gerencia de Desarrollo Económico, Dirección Regional de Agricultura, Dirección Regional de la Producción) fomente otras actividades. Por ejemplo, dar empleo a jóvenes a través de industrialización de productos (lácteos, lana de alpaca, etc)</p>

Elaboración: Macroconsult SA

En las entrevistas realizadas se indagó sobre las percepciones de los actores acerca de la sostenibilidad del proyecto, sobre las actividades tomadas en cuenta para que los resultados del proyecto continúen en el tiempo y los factores que hayan favorecido y/o limitado el logro de dichos resultados. El representante de la IE señaló que no se desarrollaron actividades específicas para asegurar la sostenibilidad, aunque sí se realizó constante monitoreo a los beneficiarios durante la ejecución del proyecto; sin embargo, luego de concluido el mismo, no hubo mayor seguimiento. Lo que sí señala es que aún se mantenía la comunicación con algunos beneficiarios que se mostraron interesados en participar de otros proyectos similares.

Respecto a los factores externos que favorecieron y dificultaron el logro de los resultados, se señala que el constante apoyo del Sindicato en la difusión del proyecto causó un alto interés por las capacitaciones en la etapa inicial. Además, ellos estuvieron realizando seguimiento durante toda la etapa de la capacitación con el fin de que sigan con la misma y evitar deserciones. En caso los trabajadores faltaran a sus cursos, el Sindicato se encargó de comunicarse vía telefónica para fomentar su asistencia. Los actores restantes no mencionaron algún factor externo que pueda haber influenciado en el logro de los resultados. Es necesario señalar un factor importante, considerado tanto positivo como negativo por el representante de la IE, que es la situación de la empresa. Por un lado, considera que fue positivo ya que eso mismo motivó a los trabajadores a continuar cursos con el fin de certificarse y, eventualmente si ocurriera un despido, tendrían la capacidad de postular a otras empresas. Sin embargo, el lado negativo de la liquidación de la empresa fue que muchos de los trabajadores interesados no pudieron formar parte del proceso de selección dado que la empresa hizo un recorte de salarios poco antes del inicio del proyecto. Ello restringió la capacidad de muchos para seguir algún curso. Además, y relacionado con lo anterior, se señala una reducción de sueldos durante el proyecto lo cual, a pesar de no significar bajas en los beneficiarios, sí complicó la situación de algunos beneficiarios ya que se tenían que costear los alimentos y hospedaje con un sueldo menor al percibido inicialmente. Asimismo, el representante de la Dirección Regional hizo hincapié en el proceso de liquidación de la mina e indicó que no sería la única en dicha condición; por lo cual, señaló que el contexto de las mineras en general afectaría la empleabilidad de los beneficiarios capacitados.

Por último, en cuanto a las percepciones de sostenibilidad, se considera que aún es corto el tiempo que ha pasado luego de las capacitaciones, así, en el corto plazo, resulta difícil poder evaluar la sostenibilidad de los proyectos educativos. Sin embargo, tanto el representante de la IE como el del Sindicato, señalan que los beneficiarios tienen gran interés ya que se encuentran muy motivados para presentar nuevos proyectos al concurso y así tener la oportunidad de llevar otros cursos. En cuanto a la organización sindical, el representante de la IE señala que se dieron correctas capacitaciones; sin embargo, ve poco probable que por su propia cuenta busquen un mayor nivel de asesorías en cuanto a fortalecimiento institucional. Asimismo, la capacidad de la organización sindical se ve limitada por el retiro o suspensión de varios trabajadores que dejaron de aportar y por ende los ingresos del Sindicato han disminuido. Lo anterior perjudicaría la búsqueda de asesorías por cuenta propia.

10 CONCLUSIONES

El proyecto L-03-08 “Línea de capacitación laboral en minería para los trabajadores del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División - Huancavelica” tuvo una adecuada ejecución de las actividades propuestas con lo cual se resalta la adecuada gestión y eficiencia del proyecto. En general, se ha encontrado debilidades en cuanto a pertinencia y diseño del proyecto lo cual afecta la eficacia y sostenibilidad del mismo. Respecto a la pertinencia del programa, no hubo un planteamiento articulado entre los agentes involucrados. El diseño tuvo algunas fortalezas, algunas de las actividades fueron diseñadas correctamente, pero se debe tomar en cuenta que dichas actividades son necesarias, aunque no suficientes para alcanzar una mayor empleabilidad en los beneficiarios. Asimismo, un factor clave que afectó el objetivo final del proyecto fue la liquidación de la empresa. De acuerdo a lo informado, no se podría observar un incremento de ingresos de los trabajadores ya que se dio una reducción del 20% en sus salarios, además de ello, también hubo suspensión de actividades a por lo menos 100 trabajadores. Todo lo anterior condiciona en gran medida el cumplimiento de objetivos finales del proyecto.

Las conclusiones han sido organizadas en cinco secciones: (i) sobre la pertinencia del programa; (ii) sobre el diseño del programa; (iii) sobre la gestión del programa; (iv) sobre la eficacia del programa; (v) sobre la eficiencia del programa y (vi) sobre la sostenibilidad del programa.

Sobre la pertinencia del programa

De acuerdo a las entrevistas realizadas, el proyecto solo tomó en cuenta los problemas de la oferta, es decir solo tomó en cuenta las necesidades de los trabajadores respecto a lo que ellos creen que era necesario en la capacitación. El lado de la demanda no fue tomado en cuenta en el diseño del proyecto; la empresa solo fue consultada sobre las habilidades que necesitan contratar. Esto implica que las capacitaciones ofrecidas por el proyecto no necesariamente estuvieron orientadas a fortalecer las competencias que podrían demandar las empresas mineras en el futuro, lo cual sugiere que los resultados e impactos de los proyectos podrían verse comprometidos.

Sobre el diseño del programa

Las actividades contempladas en el diseño del programa fueron adecuadas, pero no suficientes para cumplir los objetivos del programa, esto porque no se consideraron los elementos externos que podrían afectar el desarrollo del proyecto. El proceso de liquidación de la empresa afectó en mayor medida la generación de ingresos de los trabajadores (objetivo final del proyecto). Además de ello, tal como se ha señalado anteriormente, se considera necesario un nivel de agregación mayor entre trabajadores y empresas para que así se pueda abrir un pool de trabajadores capacitados y haya un mayor nivel de empleabilidad.

Sobre la gestión del programa

Los indicadores operativos del proyecto, basados en el Informe Final del proyecto, mostraron que se habría superado ampliamente las metas programadas; sin embargo, consideramos que estas cifras están sobreestimadas. Sí se ha encontrado un cumplimiento de las metas en un 95% (no se llegó a 110 trabajadores capacitados en cursos de fortalecimiento institucional). Por otro lado, la gran limitante de la gestión fue la incertidumbre con la que laboraron los beneficiarios debido a la situación de la empresa.

Sobre la eficacia del programa

Si bien se lograron realizar las actividades contempladas en la MML a cabalidad, ello no aseguró el resultado esperado en el corto plazo. Básicamente, no se puede evaluar proyectos educativos en el corto plazo, razón por la cual, no se pueden medir indicadores de empleabilidad en este proyecto. Asimismo, como ya se ha señalado a lo largo del documento, el hecho que la empresa se encuentre en liquidación hizo que se recorten los salarios de algunos trabajadores, razón por la cual tampoco se puede observar si el proyecto realmente habría mejorado ingresos de los beneficiarios. A partir de la información cuantitativa, tampoco se encuentran mayores cambios entre la situación previa y post proyecto; sin embargo, el grado de satisfacción es muy alto entre los beneficiarios, lo cual ha motivado continuar postulando a concursos de FONDOEMPLEO.

Sobre la eficiencia del programa

Entendiendo la eficiencia como la medida en que los recursos o insumos se convierten en resultados, se puede afirmar que el programa ha tenido un desempeño relativamente eficiente. Se presentaron factores externos no previstos que pudieron retrasar la ejecución del presupuesto del proyecto; sin embargo, pudo ser sobrellevado. Así, todos los indicadores propuestos en la MML fueron logrados, incluso sobrepasados, ejecutando la totalidad del presupuesto asignado.

Sobre la sostenibilidad del programa

El proyecto no realizó actividades específicas para asegurar la sostenibilidad del programa. No obstante, el proyecto es sostenible en la medida que la población objetivo tenga el interés necesario en capacitarse y obtener los certificados necesarios para poder postular a alguna nueva convocatoria de trabajo. Cabe señalar que el diseño del programa no contempló el monitoreo posterior, lo cual redujo los incentivos para la IE en preocuparse por la sostenibilidad.

11 RECOMENDACIONES

A partir de los resultados del estudio de línea de base y la evaluación final del proyecto, las recomendaciones del equipo consultor para mejorar la estrategia de intervención de los futuros proyectos financiados por FONDOEMPLEO son las siguientes:

- La coordinación entre los actores relevantes del proyecto (Instituciones Ejecutoras, Sindicatos y empresas) en la etapa de diseño del mismo debe mejorarse a fin de asegurar que los resultados del proyecto sean los esperados y, además, sostenibles en el tiempo.
- Los contenidos de los cursos no se ajustaron del todo a las necesidades de la empresa minera. En ese sentido, se sugiere someter a licitación las capacitaciones ofrecidas por las instituciones educativas de modo que estas compitan proponiendo contenidos.
- La relación entre empresa y sindicato puede afectar el desarrollo del proyecto. Se sugiere, por tanto, que FONDOEMPLEO intervenga mediante la coordinación con los actores para que promueva una relación cordial entre ellos, de modo que se pueda dar un adecuado desarrollo del proyecto.
- Los proyectos de FONDOEMPLEO tienen el potencial de mejorar sus resultados si se articula y coordina con otras organizaciones con objetivos similares. Por ello, se sugiere considerar actividades en las que se incluyan coordinaciones eventuales con las direcciones regionales de trabajo y promoción de empleo con el fin de facilitar la coordinación con algunas ONG especializadas en el campo laboral y organizacional que puedan apoyar en el desarrollo del proyecto.
- La coordinación con la dirección regional también podría aumentar las oportunidades de empleo de los beneficiarios y por ende los indicadores de empleabilidad. Se sugiere articular esfuerzos para que los beneficiarios capacitados puedan formar parte de una bolsa de trabajo gestionada por la dirección regional.
- La sostenibilidad del proyecto es la dimensión menos desarrollada en este y demás proyectos similares. Esto surge, en parte, porque ni el Sindicato ni la Institución Ejecutora tienen claro el concepto o no logran diseñar actividades específicas. Se recomienda, en ese sentido, guiar y entrenar a los Sindicatos en este aspecto.
- La intervención de los proyectos de FONDOEMPLEO deben ser entendidas en un sentido más amplio, es decir, no limitar el vínculo a una empresa en particular. Esto debido a que las capacitaciones ofrecidas a los trabajadores apuntan a mejorar sus habilidades y empleabilidad, lo cual también involucra su movilización entre empresas. Por ello, se sugiere que el diseño y ejecución de estos proyectos se realice considerando las necesidades del sector minero de la región (o macro región).

Respecto al desarrollo del presente estudio, es necesario mencionar que, en el desarrollo del presente, nos enfrentamos a dificultades y limitaciones (base de datos desactualizadas, beneficiarios que ya no trabajaban en la empresa o algunos que no quisieron ser encuestados) que no permitieron alcanzar el número total de entrevistas

programadas. El trabajo de campo no cumplió con la meta inicial de 124 entrevistas; solo se consiguió 110, es decir, solo se alcanzó entrevistar al 63% del universo validado. Esto muestra la importancia de mantener un compromiso con los beneficiarios capacitados para que luego puedan dar facilidades del caso con el fin de poder realizar evaluaciones futuras que permitan observar cambios, o no, gracias al proyecto de FONDOEMPLEO. Finalmente, los proyectos educativos deben ser evaluados en el largo plazo, pues son de naturaleza formativa. En ese sentido, este estudio es una aproximación temprana a los efectos del proyecto.

12 ANEXOS

12.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS

		Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
FIN		Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División			
PROPOSITO		Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División capacitados tienen mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en Huancavelica.	293 trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División capacitados tienen mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en Huancavelica al finalizar el proyecto.	Convenio de capacitación Certificados de los participantes	La empresa tiene una buena relación con los trabajadores, fomentando los procesos de capacitación para la mejora de sus oportunidades laborales.
	1	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias técnico laborales para mejorar su productividad y empleabilidad	183 trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias técnico laborales para mejorar su productividad y empleabilidad al finalizar el proyecto	Convenio de capacitación Certificados de los participantes	La empresa está de acuerdo con los procesos de capacitación externa gestionados por los trabajadores y los articula a su plan de capacitación.
	2	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización	110 trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización al finalizar el proyecto.	Contratos de consultores Certificados de los participantes	Los participantes está dispuestos a aportar al crecimiento de la organización sindical mediante la dedicación de su tiempo a la capacitación y a aplicar lo aprendido en la organización
PRODUCTOS	1	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias técnico laborales para mejorar su productividad y empleabilidad			

	1.1	131 trabajadores seleccionados	255 trabajadores registrados para los cursos capacitación técnica, 65 al 3er mes del proyecto, 30 al 4to mes del proyecto, 50 al 6to mes del proyecto, 50 al 8avo mes del proyecto, 30 al 10mo mes del proyecto y 30 al 12do mes del proyecto	Padrón de registrados	Beneficiarios encuentran atractivos los cursos ofertados y articulados a sus necesidades de capacitación
			131 trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica, 31 al 3er mes del proyecto, 20 al 5to mes del proyecto, 20 al 7mo mes del proyecto, 20 al 9no mes del proyecto, 20 al 11avo mes del proyecto, 20 al 13er mes del proyecto	Padrón de seleccionados	Beneficiarios cumplen con los requisitos para ser seleccionados a participar en los cursos
	1.2	183 trabajadores demuestran las competencias fortalecidas y obtienen un certificado	120 trabajadores inician la capacitación en Automatización y control electrónico (20 al 3er mes), Programa técnico en equipo CAT (20 al 5to mes), Métodos de explotación en minería (20 al 7mo mes), Auditor interno de OHSAS 18001-2007 (20 al 9no mes), Concentración de minerales (20 al 11er mes), Diagnóstico de sistemas de equipo pesado (20 al 13er mes).	Padrón de trabajadores que aprobaron los cursos Certificados de los beneficiarios	Beneficiarios cumplen con todas las condiciones y criterios de aprobación de la capacitación
			52 trabajadores inicia la capacitación en computación, 22 al 6to mes Modulo Operador de Microsoft Office, 15 al 7mo mes Modulo Dibujo Asistido por Computadora 2D 3D, 15 al 10mo mes Modulo Operador de Programas Gráficos	Padrón de trabajadores que aprobaron los cursos Certificados de los beneficiarios	Beneficiarios cumplen con todas las condiciones y criterios de aprobación de la capacitación
			11 trabajadores inician la capacitación en retroexcavadora al 4to mes del proyecto	Padrón de trabajadores que aprobaron los cursos Certificados de los beneficiarios	Beneficiarios cumplen con todas las condiciones y criterios de aprobación de la capacitación

	2	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización			
	2.1	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División demuestra la aplicación de competencias de gestión organizacional	110 trabajadores agremiados adquieren conocimientos en Empoderamiento de la gestión sindical (36 al 5to mes), Articulación del sistema contable a procesos de gestión y redición de cuentas (29 dirigentes al 6to mes), Normatividad laboral (45 al 9no mes).	Registro de asistencia Informe de consultoría Registro fotográfico.	Trabajadores fortalecen la mejora de la gestión sindical y promueven los espacios de participación y capacitación.
			3 instrumentos de gestión co elaborados entre los líderes y directivos del sindicato al finalizar el proyecto	Acta de aprobación de la Guías de incidencia para comités Acta de aprobación del Instructivo para el uso del sistema contable Acta de aprobación de la Hoja de ruta de reclamaciones laborales	Sindicato requiere la implementación de instrumentos que permitan la mejora de la gestión.
ACTIVIDADES					
Componente	1	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias técnico laborales para mejorar su productividad y empleabilidad			
Producto	1.1	131 trabajadores seleccionados			
Indicador 1	255 trabajadores registrados para los cursos capacitación técnica, 65 al 3er mes del proyecto, 30 al 4to mes del proyecto, 50 al 6to mes del proyecto, 50 al 8avo mes del proyecto, 30 al 10mo mes del proyecto y 30 al 12do mes del proyecto				
Indicador 2	131 trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica, 31 al 3er mes del proyecto, 20 al 5to mes del proyecto, 20 al 7mo mes del proyecto, 20 al 9no mes del proyecto, 20 al 11avo mes del proyecto, 20 al 13er mes del proyecto				
ACTIVIDADES	1.1.1	Difusión del servicio de capacitación laboral y registro de participantes	6 campañas de difusión del servicio de capacitación, 1 en el 2do mes, 1 en el 4to mes, 1 en el 6to mes, 1 en el 8avo mes, 1 en el 10mo mes y 1 en el 12do mes del proyecto	Materiales de difusión	Los dirigentes y miembros del sindicato en general colabora con la difusión de la capacitación entre sus miembros

	1.1.2	Verificación de documentos y requisitos	195 trabajadores registrados con documentos verificados, 40 al 3er mes del proyecto, 30 al 4to mes del proyecto, 30 al 6to mes del proyecto, 30 al 8avo mes del proyecto, 30 al 10mo mes del proyecto y 30 al 11vo mes del proyecto	Expedientes de inscritos con documentos entregados verificados Padrón de resultados de evaluación	La información proporcionada por los inscritos es veraz y verificable
	1.1.3	Evaluación de aptitudes y selección de participantes	131 trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación técnica, 31 al 3er mes del proyecto, 20 al 5to mes del proyecto, 20 al 7mo mes del proyecto, 20 al 9no mes del proyecto, 20 al 11avo mes del proyecto, 20 al 13er mes del proyecto	Padrón de seleccionados	Los participantes cumple con todos los requisitos y la evaluación de aptitudes
Producto	1.2 183 trabajadores demuestran las competencias fortalecidas y obtienen un certificado				
Indicador 1	120 trabajadores inician la capacitación en Automatización y control electrónico (20 al 3er mes), Programa técnico en equipo CAT (20 al 5to mes), Métodos de explotación en minería (20 al 7mo mes), Auditor interno de OHSAS 18001-2007 (20 al 9no mes), Concentración de minerales (20 al 11er mes), Diagnóstico de sistemas de equipo pesado (20 al 13er mes).				
Indicador 2	52 trabajadores inician la capacitación en computación, 22 al 6to mes Modulo Operador de Microsoft Office, 15 al 7mo mes Modulo Dibujo Asistido por Computadora 2D 3D, 15 al 10mo mes Modulo Operador de Programas Gráficos				
Indicador 3	11 trabajadores inician la capacitación en retroexcavadora al 4to mes del proyecto				
ACTIVIDADES	1.2.1	Capacitación para fortalecimiento de competencias técnicas	6 cursos para fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores seleccionados, 1 al 3er mes del proyecto, 1 al 5to mes del proyecto, 1 al 7mo mes del proyecto, 1 al 9no mes del proyecto, 1 al 11avo mes del proyecto, 1 al 13er mes del proyecto	Certificados de los participantes Padrón de notas de egresados	Los trabajadores seleccionados aportan al proceso de la capacitación, asisten y cumple con todas las condiciones de la entidad capacitadora.

	1.2.2	Evaluación de la capacitación impartida	7 evaluaciones - 1 por cada curso- en que los trabajadores seleccionados han participado, 1 al 6to mes del proyecto, 1 al 4to mes del proyecto, 1 al 5to mes del proyecto, 1 al 7mo mes del proyecto, 1 al 9no mes del proyecto, 1 al 11vo mes del proyecto, 1 al 13vo mes del proyecto	Informe de evaluación	La entidad capacitadora colabora con la evaluación de satisfacción de los cursos por parte de los participantes
	1.2.3	Capacitación en computación	3 cursos para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores seleccionados el primer módulo 15 trabajadores al 3er mes Modulo Operador de Microsoft Office, 15 trabajadores al 6to mes Modulo Dibujo Asistido por Computadora 2D 3D, 22 trabajadores al 10mo mes Modulo Operador de Programas Gráficos	Certificados de los participantes Padrón de notas de egresados Informe de evaluación por el equipo técnico del proyecto	Los trabajadores seleccionados aportan al proceso de la capacitación, asisten y cumple con todas las condiciones de la entidad capacitadora.
	1.2.4	Capacitación en maquinaria pesada	1 cursos para fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores seleccionados, al 3er mes del proyecto,	Certificados de los participantes Padrón de notas de egresados	Los trabajadores seleccionados aportan al proceso de la capacitación, asisten y cumple con todas las condiciones de la entidad capacitadora.
Componente	2	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización			
Producto	2.1	Trabajadores del Sindicato Unitario De Trabajadores De La Unidad Minera Doe Run Perú S.R.L. Cobriza División demuestra la aplicación de competencias de gestión organizacional			
Indicador 1	110 trabajadores agremiados adquieren conocimientos en Empoderamiento de la gestión sindical (36 al 5to mes), Articulación del sistema contable a procesos de gestión y redición de cuentas (29 dirigentes al 6to mes), Normatividad laboral (45 al 9no mes).				
Indicador 2	3 instrumentos de gestión co elaborados entre los líderes y directivos del sindicato al finalizar el proyecto				
ACTIVIDADES	2.1.1	Capacitación para fortalecimiento de competencias organizativa que mejoran la organización sindical	3 cursos de capacitación para trabajadores líderes y dirigentes, 1 al 2do mes del proyecto, 1 al 5to mes del proyecto, 1 al 9no mes del proyecto	Certificados de los participantes Padrón de notas de egresados	Los trabajadores reconocen la necesidad de capacitarse y fortalecer competencias para mejorar la organización sindical

	2.1.2	Asesoría técnica en fortalecimiento organizacional	3 asesorías técnicas para la implementación de las herramientas de gestión, 1 al 3er y 4to mes del proyecto, 1 al 6to y 7mo mes del proyecto, 1 al 10mo y 11ro mes del proyecto	Guías de incidencia para comités y su Acta de aprobación. Instructivo para el uso del sistema contable y su Acta de aprobación. Hoja de ruta de reclamaciones laborales y su Acta de aprobación.	Los trabajadores reconocen la necesidad de implementar instrumentos de gestión complementarios a los existentes.
	2.1.3	Evaluación de la aplicación de competencias organizacionales	3 evaluaciones -1 por curso de capacitación- para verificar la aplicación de competencias organizacionales, 1 al 5to mes del proyecto, 1 al 9no mes del proyecto, 1 al 13er mes del proyecto	Informe de evaluación	Los participantes colaboran en la evaluación de sus competencias organizacionales

12.2 INSTRUMENTOS

11.2.1. INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS

ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1		LÍNEA DE BASE - LAT 3	
Código de proyecto		# de encuesta	
A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO			
A.1 Nombre completo			
A.2 No. de DNI	A.3 Sexo 1 Femenino <input type="checkbox"/> 2 Masculino <input type="checkbox"/>		
A.4 Fecha de nacimiento	Día: _____	Mes: _____	Año: _____
A.5 Estado civil	1 Soltero <input type="checkbox"/>	2 Casado <input type="checkbox"/>	3 Conviviente <input type="checkbox"/> 4 Separado <input type="checkbox"/> 5 Viudo <input type="checkbox"/> 6 Divorciado <input type="checkbox"/>
A.6 ¿Tienes hijos?	1 Si <input type="checkbox"/>	2 No <input type="checkbox"/> (pasar a la A.8)	A.7 ¿Cuántos hijos tienes? <input type="text"/>
A.8 Dirección			
A.9 Referencia			
A.10 Región		A.11 Provincia	
A.12 Distrito		Ubigeo <input type="text"/>	
A.13.a Teléfono fijo		A.13.b Teléfono celular	
A.14 Correo electrónico			
PERSONA DE CONTACTO (Para A.15 - A.17b)			
A.15 Nombre de la persona de contacto			
A.16 Relación con la persona de contacto			
1. Familiar <input type="checkbox"/> 2. Amigo <input type="checkbox"/> 3. Tutor <input type="checkbox"/> 4. Vecino <input type="checkbox"/>			
A.17.a Teléfono fijo		A.17.b Teléfono celular	
A.18 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?			
1 Ninguno <input type="checkbox"/> 2 Primaria <input type="checkbox"/> 3 Secundaria <input type="checkbox"/> 4 Superior No universitaria <input type="checkbox"/> 5 Superior Universitaria <input type="checkbox"/>			
A.19 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre?			
1 Ninguno <input type="checkbox"/> 2 Primaria <input type="checkbox"/> 3 Secundaria <input type="checkbox"/> 4 Superior No universitaria <input type="checkbox"/> 5 Superior Universitaria <input type="checkbox"/>			
A.20 ¿Usas el servicio de internet?			
1 Si, desde mi casa <input type="checkbox"/> 2 Si, desde otro lugar <input type="checkbox"/> 3 No <input type="checkbox"/> <i>(Pasar a A.22)</i>			
A.21 ¿Acostumbras usar el internet para ...? <i>(LEER CADA OPCIÓN Y ESPERAR RESPUESTA)</i>			
1 E-mail (correo electrónico)		5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)	
2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)		6 Compra de productos/pago de servicios	
3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)		7 Otra	
4 Búsqueda de empleo			
A.22 Del (día) al (día) ¿qué has hecho? <i>(EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA. NO LEER ALTERNATIVAS)</i>			
1 Trabajando en la empresa		6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio	
2 De vacaciones de trabajo		7 Realizando los quehaceres de mi hogar	
3 Estudiando en el colegio		8 Buscando trabajo	
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.		9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad		10 Otro (especifique)	
A.23 La semana previa a tu ingreso al proyecto (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO), ¿qué hacías? <i>(EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA AL INGRESO DEL BENEFICIARIO AL PROYECTO. NO LEER ALTERNATIVAS)</i>			
1 Trabajando en la empresa.....		6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio	
2 De vacaciones de trabajo		7 Realizando los quehaceres de mi hogar	
3 Estudiando en el colegio		8 Buscando trabajo	
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.		9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad		10 Otro (especifique)	
A.24 Actualmente, ¿cuánto gastas mensualmente en...?			
1 Alimentos			
2 Vestido y calzado			
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda			
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda			
5 Salud			
6 Transporte y Comunicaciones			
7 Diversión y Cultura			
8 Otros bienes y servicios			
A.25 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuánto gastabas mensualmente en...?			
1 Alimentos			
2 Vestido y calzado			
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda			
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda			
5 Salud			
6 Transporte y Comunicaciones			
7 Diversión y Cultura			
8 Otros bienes y servicios			

B. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA

B.1 ¿La vivienda donde vives es...? (LEER ALTERNATIVAS)

- 1 Propia 3 Cedida/prestada sin pago alguno
 2 Alquilada 4 Otra (especificar).....

B.2 ¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es...?

- 1 Ladrillo o bloque de cemento 4 Piedra con barro 7 Madera
 2 Piedra o sillar con cal o cemento 5 Tapia 8 Estera
 3 Adobe 6 Quincha (caña con barro) 9 Otro material (especifique).....

B.3 ¿El material predominante en los pisos de la vivienda donde vives es...?

- 1 Parquet o madera pulida 4 Madera, entablados 6 Tierra
 2 Láminas asfálticas, vinílicos o similares 5 Cemento 7 Otro material (especifique).....
 3 Losetas, terrazos o similares

B.4 ¿El material predominante en los techos de la vivienda donde vives es...?

- 1 Concreto armado 3 Tejas 5 Caña o estera con torta de barro 7 Paja, hojas
 2 Madera 4 Estera 6 Plancha de calamina/fibra de cemento/similares 8 Otro.....

B.5 ¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...?

- 1 Red pública dentro de la vivienda 4 Camión cisterna/otro similar 6 Río, acequia, manantial o similar
 2 Red pública fuera de la vivienda 5 Pozo 7 Otra (especifique)
 3 Pilón de uso público

B.6 ¿El servicio higiénico que tiene tu vivienda está conectado a....?

- 1 Red pública dentro de la vivienda 3 Pozo ciego o negro/letrina 5 Pozo séptico
 2 Red pública fuera de la vivienda 4 Río, acequia o canal

B.7 ¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar?

- 1 Electricidad 3 Vela 5 Generador
 2 Kerosene (mechero, lamparín) 4 Petróleo, Gas, lámpara 6 Otro (especifique).....

B.8 ¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?

B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar? (SIN CONTAR: BAÑO, PASADIZO, COCINA, DEPÓSITO O GARAJE) habitaciones

C. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

C.1 ¿Cuál es tu lengua materna? 1 Quechua 2 Aymara 3 Castellano 4 Es sordomudo 5 Otro

C.2 ¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?	C.3 ¿Cuál es último año de estudios aprobado?	C.4 ¿La institución era pública o privada?	C.5 ¿Cuál es el nombre del oficio o la carrera que has estudiado?
1 Sin nivel/Inicial <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	1 Pública <input type="checkbox"/> Cod. <input type="text"/>
2 Primaria incompleta <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	2 Privada <input type="checkbox"/> Cod. <input type="text"/>
3 Primaria completa <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	 Cod. <input type="text"/>
4 Secundaria incompleta <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	 Cod. <input type="text"/>
5 Secundaria completa <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	 Cod. <input type="text"/>
6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	 Cod. <input type="text"/>
7 Opción ocupacional (CETPRO) completo <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>		
8 Superior no universitaria incompleta <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>		
9 Superior no universitaria completa <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>		
10 Superior universitaria incompleta <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>		
11 Superior universitaria completa <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>		

C.6 Antes de ingresar al proyecto (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO), ¿habías estudiado algún curso de formación de corta duración? (EL PERIODO DE REFERENCIA ES LOS DOS AÑOS PREVIOS AL INGRESO DEL TRABAJADOR AL PROYECTO).

1. Sí 2. No (Ir a C.10)

Curso seguido:	C.8 Código	C.9 Tipo de institución que dictó el curso
C.7 Nombre		

C.9: 1=Centro de trabajo, 2=Municipalidad/parroquia/ONG, 3=CETPRO, 4=IES, 5= Universidad, 6=Programa Jóvenes a la Obra/Jóvenes Productivos, 7=Otro (especifique)

C.10 Desde que empezó el proyecto, hasta el día de hoy, ¿has estudiado algún otro curso de formación de corta duración? (NO CONSIDERA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO)
 1. Sí 2. No (Ir a D.1)

Curso seguido		C.13 Tipo de institución que dictó el curso
C.11 Nombre	C.12 Código	

C.13: 1=Centro de trabajo, 2=Municipalidad/parroquia/ONG, 3=CETPRO, 4=IES, 5= Universidad, 6=Programa Jóvenes a la Obra/Jóvenes Productivos, 7=Otro (especifique)

Encuestador: El período de referencia de la sección D.1. es la SEMANA PREVIA a la aplicación de la encuesta
D.1. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ACTUAL)

D.1.1 ¿Cuál es la ocupación principal que desempeñaste entre el (día)... y el (día)...? Cod.

D.1.2 ¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?

D.1.3 ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas? Cod.

D.1.4 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?

- | | |
|--|---|
| 1 Contrato indefinido, permanente <input type="checkbox"/> | 7 Locación de servicios, servicios no personales <input type="checkbox"/> |
| 2 Contrato a plazo fijo <input type="checkbox"/> | 8 Contrata a través de "service" <input type="checkbox"/> |
| 3 Estuvo en período de prueba <input type="checkbox"/> | 9 Contrata a través de "tercerizadora" <input type="checkbox"/> |
| 4 Convenio de formación laboral juvenil <input type="checkbox"/> | 10 Otro (Especifique) <input type="checkbox"/> |
| 5 Prácticas pre profesionales <input type="checkbox"/> | 11 No Sabe <input type="checkbox"/> |
| 6 Contrato de aprendizaje <input type="checkbox"/> | 12 Sin contrato <input type="checkbox"/> |

D.1.5 En este trabajo, negocio o empresa, ¿cuántas personas trabajan? (INCLUYENDO AL ENTREVISTADO)

1. Sólo yo trabajo 2. De 2 a 10 personas 3. De 11 a 50 personas 4. De 51 a 200 personas 5. Más de 200

D.1.6 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)... al (día)... en tu ocupación principal? (LEER CADA ALTERNATIVA Y COMPLETAR)

- | | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| D.1.6.1. Domingo <input type="text"/> | D.1.6.4 Miércoles <input type="text"/> | D.1.6.7 Sábado <input type="text"/> |
| D.1.6.2 Lunes <input type="text"/> | D.1.6.5 Jueves <input type="text"/> | D.1.6.8 Total <input type="text"/> |
| D.1.6.3 Martes <input type="text"/> | D.1.6.6 Viernes <input type="text"/> | |

D.1.7 ¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (MENCIONAR OCUPACIÓN PRINCIPAL)...? (LEER ALTERNATIVAS)

- 1 Sueldo/salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales

D.1.8 ¿En tu ocupación (MENCIONAR NOMBRE) te pagan...? (LEER ALTERNATIVAS)

- 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

D.1.9 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por... (MENCIONAR OCUPACIÓN PRINCIPAL)...en ... (MENCIONAR FRECUENCIA DE D.1.8)?

S/. Soles

D.1.10 ¿Tienes seguro de salud? 1 ESSALUD 2 SIS 3 Seguro privado 4 No

D.1.11 ¿El sistema de pensiones al cuál estás afiliado es.....?

- 1 No está afiliado 2 Sistema Privado de Pensiones (AFP)
 3 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) 4 Otro.....

D.1.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo? años meses días

D.1.13 ¿Cómo conseguiste este trabajo? LEER ALTERNATIVAS, MARCAR LAS 3 PRINCIPALES OPCIONES

- | | |
|--|--|
| 1 Busqué avisos en el periódico <input type="checkbox"/> | 4 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados/u otros lugares <input type="checkbox"/> |
| 2 Busqué en Internet <input type="checkbox"/> | 5 A través de una bolsa de trabajo pública <input type="checkbox"/> |
| 3 Pregunté a amigos, familiares o vecinos <input type="checkbox"/> | 6 Me pasaron la voz, me buscaron <input type="checkbox"/> |
| | 7 Otro (especificar)..... <input type="checkbox"/> |

D.1.14 De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo, ¿cuál es el nivel de responsabilidad que tienes en la empresa?

- 1 Elemental
 2 Técnico / operativo
 3 Profesional universitario / profesional técnico

Encuestador: El período de referencia de la sección E.1. es la SEMANA PREVIA a la aplicación de la encuesta

E.1. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ACTUAL)

E.1.1 Además de tu ocupación principal, del (día)... al (día)..., ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos (en efectivo o especies)? (LEER LAS OPCIONES HASTA E.1.1.7 Y MARCAR LA QUE CORRESPONDA, SI NO REALIZÓ NADA MARQUE E.1.1.8)

E.1.1.1 Fabricando algún producto?	<input type="checkbox"/>	E.1.1.5 Haciendo prácticas pagadas?	<input type="checkbox"/>
E.1.1.2 Haciendo algo en casa para vender?	<input type="checkbox"/>	E.1.1.6 Realizando labores en la chacra?	<input type="checkbox"/>
E.1.1.3 Ofreciendo algún servicio?	<input type="checkbox"/>	E.1.1.7 Otro?.....	<input type="checkbox"/>
E.1.1.4 Trabajando en un negocio familiar?	<input type="checkbox"/>	E.1.1.8 No realizó otra actividad	<input type="checkbox"/>

NOTA PARA E.1.2.: SI EN E.1.1 MARCÓ E.1.1.8, PASAR A D.2

E.1.2 ¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste entre el (día)..... y el (día).....? Cod.

E.1.3 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)... al (día)... en tu ocupación secundaria?

(LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

E.1.3.1.Domingo	<input type="checkbox"/>	E.1.3.4 Miércoles	<input type="checkbox"/>	E.1.3.7 Sábado	<input type="checkbox"/>
E.1.3.2 Lunes	<input type="checkbox"/>	E.1.3.5 Jueves	<input type="checkbox"/>		
E.1.3.3 Martes	<input type="checkbox"/>	E.1.3.6 Viernes	<input type="checkbox"/>		

E.1.4 ¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por... (MENCIONAR OCUPACIÓN SECUNDARIA)?

(LEER ALTERNATIVAS Y MARCAR UNA SOLA RESPUESTA)

1 Sueldo/ Salario	<input type="checkbox"/>	5 Ingreso (ganancia) por negocio	<input type="checkbox"/>
2 Comisión	<input type="checkbox"/>	6 Ingreso como productor agropecuario	<input type="checkbox"/>
3 Destajo	<input type="checkbox"/>	7 Otros (especificar) _____	<input type="checkbox"/>
4 Honorarios profesionales	<input type="checkbox"/>		

E.1.5 SOLO SI E.1.4 = 1, 2 o 4 ¿En tu ocupación secundaria..... (MENCIONAR NOMBRE) te pagan....? (LEER ALTERNATIVAS)

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

E.1.6 SOLO SI E.1.4 = 1, 2 o 4 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por (MENCIONAR OCUPACIÓN SECUNDARIA) en (FRECUENCIA DE E.1.5)?

S/. Soles

E.1.7 SOLO SI E.1.4 = 3 ¿Cuánto fue el ingreso por tu trabajo como... (OCUPACIÓN SECUNDARIA) en el mes anterior?

S/. Soles

E.1.8 SOLO SI E.1.4 = 5, 6 o 7 ¿Cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como... (OCUPACIÓN SECUNDARIA) en el mes anterior?

S/. Soles

Encuestador: El período de referencia de la sección D.2 es la SEMANA PREVIA al ingreso del trabajador al proyecto

D.2. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ANTERIOR)

D.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿la ocupación principal que desempeñabas era la misma que la que desempeñas ahora?

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

D.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿las principales tareas que realizabas en tu ocupación principal eran las mismas que las que realizas ahora?

Sí No **SI LA RESPUESTA ES NO, INDAGAR POR LAS TAREAS REALIZADAS**

¿Cuáles eran?

D.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿trabajabas en el mismo negocio o empresa que en la que trabajas ahora?

Sí No → ¿A qué se dedicaba el negocio o empresa para la que trabajabas? _____ Cod.

D.2.4 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajabas en esa ocupación?

1 Contrato indefinido, permanente	<input type="checkbox"/>	7 Locación de servicios, servicios no personales	<input type="checkbox"/>
2 Contrato a plazo fijo	<input type="checkbox"/>	8 Contrata a través de "service"	<input type="checkbox"/>
3 Estuvo en período de prueba	<input type="checkbox"/>	9 Contrata a través de "tercerizadora"	<input type="checkbox"/>
4 Convenio de formación laboral juvenil	<input type="checkbox"/>	10 Otro (Especifique)	<input type="checkbox"/>
5 Prácticas pre profesionales	<input type="checkbox"/>	11 No Sabe	<input type="checkbox"/>
6 Contrato de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	12 Sin contrato	<input type="checkbox"/>

NOTA PARA D.2.5: SI LA RESPUESTA EN D.2.3 ES SÍ, PASAR A D.2.6.

D.2.5 En el negocio o empresa anterior, ¿cuántas personas trabajaban? (INCLUYENDO AL ENTREVISTADO)

1. Sólo yo trabajaba 2. De 2 a 10 personas 3. De 11 a 50 personas 4. De 51 a 200 personas 5. Más de 200

D.2.6 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿trabajabas la misma cantidad de horas que ahora?

(LEER CADA ALTERNATIVA Y COMPLETAR)

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas?

D.2.6.1. Domingo	<input type="checkbox"/>	D.2.6.4 Miércoles	<input type="checkbox"/>	D.2.6.7 Sábado	<input type="checkbox"/>
D.2.6.2. Lunes	<input type="checkbox"/>	D.2.6.5 Jueves	<input type="checkbox"/>	D.2.6.8 Total	<input type="checkbox"/>
D.2.6.3. Martes	<input type="checkbox"/>	D.2.6.6 Viernes	<input type="checkbox"/>		

D.2.7 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿qué tipo de pago o ingreso recibías en tu ocupación principal? (LEER ALTERNATIVAS)

1 Sueldo/salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales

D.2.8 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿en tu ocupación (MENCIONAR NOMBRE)... te pagaban...? (LEER ALTERNATIVAS)

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

D.2.9 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿ganabas lo mismo que ahora?

Sí No → ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por tu ocupación principal en ...(MENCIONAR FRECUENCIA DE D.2.8)? S/. Soles

D.2.10 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tenías seguro de salud? 1 ESSALUD 2 SIS 3 Seguro privado 4 No

D.2.11 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿el sistema de pensiones al cuál estabas afiliado era.....?

1 No está afiliado 2 Sistema Privado de Pensiones (AFP)
3 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) 4 Otro.....

NOTA PARA D.2.12: SI LA RESPUESTA EN D.2.1 ES SÍ, PASAR A D.2.13.

D.2.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizabas ese trabajo? años meses días

D.2.13 ¿Cómo conseguiste ese trabajo? LEER ALTERNATIVAS, MARCAR LAS 3 PRINCIPALES OPCIONES

1 Busqué avisos en el periódico <input type="checkbox"/>	4 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados/u otros lugares <input type="checkbox"/>
2 Busqué en Internet <input type="checkbox"/>	5 A través de una bolsa de trabajo pública <input type="checkbox"/>
3 Pregunté a amigos, familiares o vecinos <input type="checkbox"/>	6 Me pasaron la voz, me buscaron <input type="checkbox"/>
	7 Otro (especificar)..... <input type="checkbox"/>

D.2.14 De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuál era el nivel de responsabilidad que tenías

1 Elemental
2 Técnico / operativo
3 Profesional universitario / profesional técnico

Encuestador: El período de referencia de la sección E.2 es la SEMANA PREVIA al ingreso del trabajador al proyecto

E.2. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ANTERIOR)

E.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿realizabas alguna otra actividad para obtener ingresos, ya sea en efectivo o especies? (LEER LAS OPCIONES HASTA E.2.1.7 Y MARCAR LA QUE CORRESPONDA, SI NO REALIZÓ NADA MARQUE E.2.1.8)

E.2.1.1 Fabricando algún producto? <input type="checkbox"/>	E.2.1.5 Haciendo prácticas pagadas? <input type="checkbox"/>
E.2.1.2 Haciendo algo en casa para vender? <input type="checkbox"/>	E.2.1.6 Realizando labores en la chacra? <input type="checkbox"/>
E.2.1.3 Ofreciendo algún servicio? <input type="checkbox"/>	E.2.1.7 Otro?..... <input type="checkbox"/>
E.2.1.4 Trabajando en un negocio familiar? <input type="checkbox"/>	E.2.1.8 No realizaba otra actividad <input type="checkbox"/>

NOTA ENCUESTADOR: SI EN E.2.1 MARCÓ E.2.1.8, PASAR A LA SECCIÓN F

E.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuál era la ocupación secundaria que desempeñabas?

Cod.

E.2.3 Normalmente, ¿cuántas horas trabajabas en tu ocupación secundaria?

(LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

E.2.3.1. Domingo <input type="checkbox"/>	E.2.3.4 Miércoles <input type="checkbox"/>	E.2.3.7 Sábado <input type="checkbox"/>
E.2.3.2. Lunes <input type="checkbox"/>	E.2.3.5 Jueves <input type="checkbox"/>	
E.2.3.3. Martes <input type="checkbox"/>	E.2.3.6 Viernes <input type="checkbox"/>	

E.2.4 Normalmente, ¿qué tipo de pago o ingreso recibías por... (MENCIONAR OCUPACIÓN SECUNDARIA ANTES DEL PROYECTO)? (LEER ALTERNATIVAS Y MARCAR UNA SOLA RESPUESTA)

1 Sueldo/ Salario <input type="checkbox"/>	5 Ingreso (ganancia) por negocio <input type="checkbox"/>
2 Comisión <input type="checkbox"/>	6 Ingreso como productor agropecuario <input type="checkbox"/>
3 Destajo <input type="checkbox"/>	7 Otros (especificar) <input type="checkbox"/>
4 Honorarios profesionales <input type="checkbox"/>	

E.2.5 SOLO SI E.2.4 = 1, 2 o 4 Normalmente, ¿en tu ocupación secundaria... (MENCIONAR NOMBRE) te pagaban...? (LEER ALTERNATIVAS)

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

E.2.6 SOLO SI E.2.4 = 1, 2 o 4 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por (MENCIONAR OCUPACIÓN SECUNDARIA) en (FRECUENCIA DE E.2.5)?

S/. Soles

E.2.7 SOLO SI E.2.4 = 3 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por tu trabajo como... (OCUPACIÓN SECUNDARIA) en el mes anterior a tu ingreso al pro

S/. Soles

E.2.8 SOLO SI E.2.4 = 5, 6 o 7 ¿Cuánto fue tu última ganancia neta que recibiste por tu trabajo como... (OCUPACIÓN SECUNDARIA) en el mes anterior a tu i

S/. Soles

F. CONOCIMIENTO ACERCA DEL PROYECTO

F.1 ¿Cómo te enteraste del proyecto... (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO)?

(RESPUESTA MÚLTIPLE. NO LEER ALTERNATIVAS)

1 Volantes, folletos 4 A través del Sindicato

2 En charla informativa brindada por el proyecto 5 Por amigos, compañeros de trabajo

3 A través de la empresa 6 Otra (especificar).....

F.2 ¿Por qué decidiste participar en el proyecto... (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO)?

(ANOTAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE INDICA EL BENEFICIARIO)

1 Ofrecía capacitación 3 Para aprender un oficio 5 Otra (especificar).....

2 Para aumentar mis ingresos 4 Oportunidad de desarrollo personal

F.3 ¿Participaste en algún curso para desarrollar competencias técnicas?

1. Sí 2. No (SI LA RESPUESTA ES NO, PASAR A LA SECCIÓN G.1)

F.4 ¿En qué curso? _____

F.4.1 ¿Cuántos tests te tomaron en el curso?

F.5 ¿Recibiste un certificado tras aprobar el curso?

1. Sí 2. No

Encuestador: El período de referencia de la sección G.1. es el día de aplicación de la encuesta

G.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ACTUAL)

G.1.1 Actualmente, ¿perteneces a alguna organización sindical?

1. Sí 2. No (ENCUESTADOR: SI LA RESPUESTA ES NO, PASAR A LA SECCIÓN G.2)

G.1.2 Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical?

1. Sí ¿Cuál? 2. No (PASAR A LA PREG. G.1.4)

G.1.3 ¿Alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?

1. Sí ¿En qué tema los capacitaron? 2. No

G.1.4 ¿Sabes si tu organización sindical tiene un plan para las actividades que realiza?

1. Sí 2. No

G.1.5 ¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones de la asamblea general? _____

G.1.6 ¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones solo de la junta directiva? _____

G.1.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical reciben informes? _____

G.1.8 ¿De qué manera les informan de los avances de la organización sindical?

1 Volantes, folletos 4 En las reuniones de la asamblea general

2 Publicaciones en periodico mural 5 Otros ¿Cuáles?.....

3 A través de las conversaciones con los miembros

G.1.9 ¿La Junta Directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?

1. Sí 2. No

G.1.10 ¿Llevaste algún curso para desarrollar competencias de gestión organizacional?

1. Sí 2. No (ENCUESTADOR: SI LA RESPUESTA ES NO, PASAR A LA SECCIÓN G.2)

G.1.11 ¿En qué curso participaste? _____

G.1.11.1 ¿Cuántos tests te tomaron en el curso?

G.1.12 ¿Recibiste un certificado tras aprobar el curso?

1. Sí 2. No

Encuestador: El período de referencia de la sección G.2 es la SEMANA PREVIA al ingreso del trabajador al proyecto

G.2 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ANTERIOR)

- G.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿pertenecías a alguna organización sindical?
 1. Sí 2. No (ENCUESTADOR: SI LA RESPUESTA ES NO, PASAR A LA SECCIÓN H)
- G.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tuviste un cargo en la organización sindical?
 1. Sí ¿Cuál? _____ 2. No (PASAR A LA PREG. G.2.4)
- G.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización?
 1. Sí ¿En qué tema los capacitaron? _____ 2. No
- G.2.4 ¿Sabes si tu organización sindical tenía un plan para las actividades que realiza?
 1. Sí 2. No
- G.2.5 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones de la asamblea general? _____
- G.2.6 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones solo de la Junta Directiva? _____
- G.2.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical recibían informes? _____
- G.2.8 De qué manera les informaban de los avances de la organización sindical?
 1 Volantes, folletos 4 En las reuniones de la asamblea general
 2 Publicaciones en periódico mural 5 Otros ¿Cuáles?.....
 3 A través de las conversaciones con los miembros
- G.2.9 ¿La Junta Directiva atendía las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?
 1. Sí 2. No

H. SOBRE LA SATISFACCION DEL BENEFICIARIO CON EL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO

H.1 ¿Que tan satisfecho o insatisfecho estás con...	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Algo insatisfecho	Muy insatisfecho
H.1.1 La claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	1	2	3	4	5
H.1.2 La comprensión de los cursos de capacitación	1	2	3	4	5
H.1.3 El tiempo que duraron las capacitaciones	1	2	3	4	5
H.1.4 Los horarios de las capacitaciones	1	2	3	4	5
H.1.5 La asesoría brindada para tu aprendizaje	1	2	3	4	5
H.1.6 Las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	1	2	3	4	5
H.1.7 La ayuda para resolver tus dudas en cualquier momento del proyecto	1	2	3	4	5

- H.2 ¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?
 (ESCRIBIR SOLO UNA IDEA, LA QUE ENCUESTADO CONSIDERE MÁS IMPORTANTE)

- H.3 Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical?
 1 Sí ¿Cuál? _____ 2. No
- H.4 Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?
 Calificación

NOTA PARA H.5 : SI LA RESPUESTA EN F.3 ES NO, PASAR A H.6.

- H.5 Consideras que, al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral?
 1. Sí 2. No

NOTA PARA H.6 : SI LA RESPUESTA EN G.1.10 ES NO, TERMINAR LA ENCUESTA

- H.6 Consideras que al terminar los cursos de gestión organizacional, ¿mejoró la organización de tu sindicato?
 1. Sí 2. No

I. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

- I.1 Nombre del encuestador _____ I.2. Nombre del supervisor _____
- I.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____
- I.4 Comentarios/observaciones _____
- _____
- _____
- _____

11.2.1. INSTRUMENTOS CUALITATIVOS

12.2.1.1 Institución Ejecutora



ENTREVISTA FONDOEMPLEO
CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE INSTITUCIÓN EJECUTORA

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

NOMBRE Y APELLIDOS	SEXO	EDAD
DIRECCIÓN		
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	
EMPRESA EN LA QUE TRABAJA		
GIRO DE LA EMPRESA		
CARGO QUE OCUPA		

PARTE A: INTRODUCCIÓN

- 1 ¿Cómo inició su relación con FONDOEMPLEO? ¿Y con los trabajadores?
- 2 ¿De qué se encargaba la Institución Ejecutora?
- 3 ¿Cómo estaba conformado el equipo de la Institución Ejecutora?

PARTE B: PERTINENCIA

- 1 ¿Cómo fue el diseño del proyecto? ¿Cómo se definió el objetivo, los componentes y las actividades del proyecto?
- 2 ¿Cómo se definió la demanda por personal de calificación inicial?
- 3 ¿Le preguntaron a la empresa sobre el perfil ocupacional para la selección de las ocupaciones de calificación inicial?
- 4 ¿Le consultaron a la empresa sobre el contenido del curso?
 - 4.1 De ser así, detalle los mecanismos usados para la consulta (encuestas, visitas a la empresa, entrevista a trabajadores, etc.) y cuál fue la respuesta de la empresa.
- 5 ¿Cómo se iniciaron las coordinaciones para que los trabajadores de la empresa participen del proyecto?
- 6 ¿Cómo fue la selección de los beneficiarios (trabajadores)?
 - 6.1 ¿Esta estrategia fue la más efectiva?
 - 6.2 ¿Hicieron algún análisis de la correspondencia entre el perfil ocupacional solicitado por las empresas y el perfil de los potenciales beneficiarios?
 - 6.3 ¿Cuáles fueron los principales resultados la estrategia de selección implementada y qué limitaciones enfrentaron durante su ejecución?
- 7 ¿Le consultaron a los trabajadores sobre sus necesidades y problemas durante la elaboración de los contenidos de los cursos?
- 8 ¿Qué criterios utilizaron para seleccionar a los profesores del curso de capacitación técnica?
- 9 Respecto a la organización sindical, ¿de qué manera identificaron las necesidades de formación organizativa de los miembros de la organización sindical?

PARTE C: EFICACIA

- 1 ¿Cuáles considera que fueron las actividades imprescindibles del proyecto para el logro de los resultados?
- 2 ¿Se lograron llevar a cabo todas las actividades de acuerdo a lo previsto?
 - 2.1 En caso de no haberse logrado, ¿cuáles fueron los motivos?
- 4 ¿Cuál fue la metodología para capacitar a los trabajadores? ¿Cree que esta metodología fue la más adecuada dado el perfil de los beneficiarios?
- 5 ¿Cómo incorporó el proyecto características socioculturales específicas de los beneficiarios para responder a sus necesidades y problemas?
- 6 ¿Consideraron un monitoreo interno para el cumplimiento de las actividades del proyecto? ¿En qué consistió?
- 7 ¿Qué mecanismos usaron para incorporar las recomendaciones del monitoreo de FONDOEMPLEO? Explicar en qué consistieron los mecanismos.
- 8 ¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con el proyecto? ¿Hubo otros efectos no previstos inicialmente? ¿Cuáles?

PARTE D: EFICIENCIA

- 1 ¿Cómo fue el manejo y gestión del proyecto? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo las solucionaron?
- 2 ¿Cómo fue el manejo de información del proyecto? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo las solucionaron?
- 3 ¿Cómo fue el manejo presupuestal del proyecto? ¿Cree que los recursos asignados al proyecto fueron los necesarios para el cumplimiento del objetivo?
- 4 ¿En algunas actividades se gastó más o menos de lo previsto? ¿A qué se debió ese resultado?

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

- 1 ¿Qué factores externos cree que favorecieron los resultados del proyecto?
- 2 ¿Qué factores externos cree que fueron un obstáculo para lograr todos los objetivos del proyecto?
- 3 Si volviera a participar en el proyecto, ¿qué cree que funcionó adecuadamente y lo volvería a realizar? ¿qué parte no funcionó y no se debería considerar nuevamente?

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

- 1 ¿Qué opinión tienen de la sostenibilidad del proyecto?
 - 1.1 ¿Qué factores internos y externos facilitan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
 - 1.2 ¿Qué factores internos y externos amenazan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
- 2 ¿Qué actividades se consideraron para la sostenibilidad de los logros alcanzados en la intervención?
 - 2.1 ¿Cuáles fueron los resultados de estas actividades?
- 3 Después de las capacitaciones realizadas, ¿realizaron algún seguimiento para conocer el desempeño de los trabajadores?
 - 3.1 ¿Qué tipo de seguimiento realizaron?
 - 3.2 ¿Cada cuánto realizaron el seguimiento? ¿Fue personal o telefónico?
 - 3.3 Como parte del seguimiento, ¿mantuvieron contacto con el jefe del personal? ¿Con el supervisor de los trabajadores?
- 4 ¿La intervención consideró realizar coordinaciones con otros actores de la zona para desarrollar las diferentes etapas del proyecto?
(Por ejemplo: Gobierno Regional)
- 5 ¿Cree que la organización sindical continuará haciendo mejoras en su gestión? ¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para hacerlo?

12.2.1.2 Representante del Sindicato



ENTREVISTA FONDOEMPLEO CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

NOMBRE Y APELLIDOS	SEXO	EDAD
DIRECCIÓN		
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	
EMPRESA EN LA QUE TRABAJA		
GIRO DE LA EMPRESA		
CARGO QUE OCUPA		
TIEMPO EN EL PUESTO		
CARGO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		
TIEMPO EN EL PUESTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		

PARTE A: INTRODUCCIÓN

- 1 ¿Desde hace cuando existe la organización sindical?
- 2 ¿Cómo se encuentra organizada?
- 3 ¿Cómo inició su relación con FONDOEMPLEO? ¿Y con la Institución Ejecutora?
- 4 ¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

PARTE B: PERTINENCIA

- 1 Antes del inicio del proyecto, ¿cuáles eran los principales problemas de los trabajadores en cuanto a capacitación técnica?
- 2 Antes del inicio del proyecto, ¿cuáles eran los principales problemas en la gestión y acción sindical?
- 3 Antes del inicio del proyecto, ¿cuáles eran sus expectativas y preocupaciones sobre el proyecto?
- 4 Antes del inicio del proyecto, ¿se realizó alguna actividad previa para diseñar el proyecto e identificar las principales necesidades y problemas de los trabajadores en cuanto a capacitación técnica? ¿Y en cuanto a la gestión y acción sindical?
 - 4.1 ¿Qué se hizo?
 - 4.2 ¿Quiénes participaron? Dirigentes, miembros de base o ambos
 - 4.3 ¿Consideran que se tomó en cuenta sus necesidades y problemas en el diseño del proyecto?
- 5 ¿Cómo fue la selección de los beneficiarios (trabajadores)?
 - 5.1 ¿Cuáles fueron los criterios para seleccionar a los beneficiarios del proyecto, tanto para las capacitaciones técnicas como para el fortalecimiento de competencias organizativas?
 - 5.2 ¿Les pareció correcta la estrategia de selección?
- 6 ¿Cómo se les comunicó (a los miembros del sindicato) la aprobación y la fecha de inicio del proyecto?

PARTE C: EFICACIA

- 1 Antes del inicio del proyecto, ¿los trabajadores de la empresa recibían capacitaciones técnicas? De ser así, ¿de qué tipo y cómo eran?
- 2 Al finalizar el proyecto, ¿consideran que la capacitación técnica recibida les sirvieron? ¿Utilizan los conocimientos adquiridos?
- 3 Antes del inicio del proyecto, ¿su sindicato tenía instrumentos de gestión? ¿Cuáles?
- 4 Al finalizar el proyecto, ¿cuáles han desarrollado y cuáles están usando?
- 5 Antes del inicio del proyecto, ¿los líderes y miembros del sindicato habían sido capacitados antes en competencias organizativas?
- 6 ¿Les pareció correcta la metodología seguida en las capacitaciones? ¿Por qué?
- 7 ¿Se lograron realizar todas las actividades previstas para mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores? ¿Y de la gestión del sindicato? En caso de no haberse logrado, ¿qué motivos explican esta situación?
- 8 ¿Cuáles fueron los principales logros alcanzados con el proyecto?
 - 8.1 ¿En qué aspectos de la capacitación técnica de los trabajadores cree que el proyecto ha contribuido más? ¿Y del fortalecimiento organizacional?
 - 8.2 ¿Se sienten satisfechos con las capacitaciones recibidas en el proyecto?

PARTE D: EFICIENCIA

- 1 ¿Cómo fue el manejo y gestión del proyecto? ¿Cree que hubo dificultades en la administración del proyecto? ¿Cuáles fueron?
- 2 ¿Cree que los recursos asignados al proyecto fueron los necesarios para el cumplimiento del objetivo?

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

- 1 ¿Qué factores externos cree que favorecieron los resultados del proyecto?
- 2 ¿Qué factores externos cree que fueron un obstáculo para lograr todos los objetivos del proyecto?
- 3 Si volviera a participar en el proyecto, ¿qué cree que funcionó adecuadamente y se debería volver a realizar? ¿Qué parte no funcionó y no se debería con nuevamente?

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

- 1 ¿Qué opinión tienen sobre la sostenibilidad del proyecto?
 - 1.1 ¿Qué factores internos y externos facilitan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
 - 1.2 ¿Qué factores internos y externos amenazan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
- 2 ¿Cree usted que se consideraron actividades para asegurar la sostenibilidad de los logros alcanzados por el proyecto? ¿Cuáles fueron?
- 3 Después de las capacitaciones recibidas, ¿la Institución Ejecutora les realizó algún seguimiento para conocer su desempeño?
 - 3.1 ¿Qué tipo de seguimiento realizaron?
 - 3.2 ¿Cada cuánto realizaron el seguimiento?
 - 3.3 Como parte del seguimiento, ¿con quién mantuvieron contacto?
- 4 ¿Sabe si se realizaron coordinaciones con otros actores de la zona para desarrollar las diferentes etapas del proyecto? (Por ejemplo: Gobierno Regional)
- 5 ¿Considera que su organización sindical continuará haciendo mejoras en su gestión? ¿Cuentan con los recursos necesarios para hacerlo?

12.2.1.3 Representante de recursos humanos de la empresa



ENTREVISTA FONDOEMPLEO CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

NOMBRE Y APELLIDOS	SEXO	EDAD
DIRECCIÓN		
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	
EMPRESA EN LA QUE TRABAJA		
GIRO DE LA EMPRESA		
CARGO QUE OCUPA		
TIEMPO EN EL PUESTO		
CARGO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		
TIEMPO EN EL PUESTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		

PARTE A: INTRODUCCIÓN

- 1 ¿Cómo inició su relación con FONDOEMPLEO? ¿Y con la Institución Ejecutora?
- 2 ¿Cómo es la relación de la empresa con el sindicato? ¿Qué opinión tienen sobre ellos?

PARTE B: PERTINENCIA

- 1 ¿Cómo se iniciaron las coordinaciones para que los trabajadores de su empresa participen del proyecto?
- 2 ¿Cómo se definió la demanda por personal de calificación inicial?
- 3 ¿La IE le preguntó a su empresa sobre el perfil ocupacional para las ocupaciones de calificación inicial seleccionadas?
- 4 ¿La IE le consultó a su empresa sobre el contenido del curso?
 - 4.1 De ser así, detalle los mecanismos usados para la consulta (encuestas, visitas a la empresa, entrevista a trabajadores, etc.)
 - 4.2 ¿Cuál fue su respuesta como empresa? ¿Participaron de los contenidos de los cursos?
- 5 ¿Cuál es la política de capacitación de su empresa? ¿Tienen un plan de capacitación anual de sus trabajadores?

PARTE C: EFICACIA

- 1 Luego del proyecto, ¿en qué ocupaciones se han desempeñado los trabajadores participantes del proyecto?
- 2 ¿Se tuvo que reentrenar a los trabajadores que fueron presentados por la IE?
- 3 ¿En qué temas o áreas tuvo que reentrenar a los trabajadores?
 (Considerar aspectos técnicos y/o administrativos que el beneficiario tendría que manejar para desempeñar la ocupación: calibración de una llave o uso de equipo de seguridad, u otros aspectos propios de la empresa: procedimientos para solicitar insumos o normas administrativas, etc.)
- 4 En una escala de 1 a 4, donde 1 es escaso o malo y 4 es excelente, ¿cómo califica el desempeño de los beneficiarios del proyecto en su puesto de trabajo?

Habilidades y actitudes	(1) Escaso	(2) Regular	(3) Bueno	(4) Excelente
Habilidades técnicas				
Tiene conocimientos técnicos básicos de la ocupación				
Demuestra destreza y exactitud motriz al realizar sus actividades.				
Capacidad para seguir y ejecutar instrucciones				
Cumplimiento de las tareas encomendadas y en los plazos solicitados				
Habilidades personales				
Muestra capacidad para aprender				
Presenta agilidad en la toma de decisiones				
Tiene capacidad para resolver problemas				
Muestra disposición para trabajar en equipo				
Cuenta con capacidad para adaptarse al cambio				
Posee capacidad para proponer mejoras/innovar				
Actitud para el trabajo				
Asiste y es puntual				
Respeto y cumple las normas y procedimientos establecidos por la empresa				
Muestra seguridad en sí mismo y en sus criterios				
Es honesto				
Es responsable y muestra interés por el trabajo				

- 5 Señale el número de beneficiarios que tuvo un desempeño adecuado y de los que tuvieron un mal desempeño. ¿Cuáles serían los motivos de esa diferencia?
- 6 Después de terminado el contrato con los trabajadores del proyecto, ¿piensa renovarles contrato?, ¿por qué?
- 7 ¿Qué recomendación le daría a la IE para mejorar la capacitación técnica de los trabajadores?
- 8 Normalmente, cuando su empresa contrata a un trabajador del perfil de los beneficiarios de la IE, ¿bajo qué condiciones laborales los suelen contratar? (sueldo mensual, tipo de vínculo laboral, jornada laboral, mecanismos de protección social, entre otros.)
- 9 ¿Cuándo ustedes tuvieron alguna duda sobre su participación en el proyecto, hubo alguien de la IE que les ayudó a resolverla?
- 10 ¿Cuál cre que fue el mayor beneficio que recibió su empresa al participar en el proyecto?
- 10 ¿Cuáles considera que son los principales logros alcanzados con el proyecto?
- 11 Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificaría el apoyo del proyecto para que sus trabajadores desarrollen sus competencias laborales y fortalezcan su gestión organizacional?

PARTE D: EFICIENCIA

- 1 Al inicio del proyecto, como empresa, ¿cuál era su opinión sobre el proyecto?
- 2 ¿Considera que la IE tuvo dificultades en la administración del proyecto? ¿Cómo cuáles? ¿Lograron solucionarlas?
- 3 ¿Cree que los recursos asignados al proyecto fueron los necesarios para el cumplimiento del objetivo?

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

- 1 ¿Qué factores externos cree que favorecieron los resultados del proyecto?
- 2 ¿Qué factores externos cree que fueron un obstáculo para lograr todos los objetivos del proyecto?
- 3 Si volviera a participar en el proyecto, ¿qué cree que funcionó adecuadamente y se debería volver a realizar? ¿Qué parte no funcionó y no se debería considerar nuevamente?

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

- 1 ¿Qué opinión tienen sobre la sostenibilidad del proyecto?
 - 1.1 ¿Qué factores internos y externos facilitan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
 - 1.2 ¿Qué factores internos y externos amenazan la sostenibilidad de los resultados del proyecto?
- 2 Después de las capacitaciones realizadas, la IE ha realizado algún seguimiento para conocer el desempeño de los trabajadores?
 - 2.1 ¿Qué tipo de seguimiento se realizó?
 - 2.2 ¿Cada cuánto tiempo se hizo el seguimiento? ¿Fue personal o telefónico?
 - 2.3 Como parte del seguimiento, ¿la IE mantuvo contacto con el jefe de personal, con el supervisor de los trabajadores o similar?

12.2.1.4 Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – MTPE



ENTREVISTA FONDOEMPLEO CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DEL MTPE

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

NOMBRE Y APELLIDOS	SEXO	EDAD
DIRECCIÓN		
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	
EMPRESA EN LA QUE TRABAJA		
GIRO DE LA EMPRESA		
CARGO QUE OCUPA		
TIEMPO EN EL PUESTO		
CARGO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		
TIEMPO EN EL PUESTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		

PARTE A: INTRODUCCIÓN

- 1 ¿Tienen alguna relación con FONDOEMPLEO?
- 2 ¿Cómo es la relación del Gobierno Regional con la empresa?

PARTE B: PERTINENCIA

- 1 ¿Conoce del proyecto que ejecutó la IE por encargo de FONDOEMPLEO? Explique. Si no conoce, se le explica el proyecto ejecutado.
- 2 ¿Cuál era la problemática laboral de los jóvenes en la región antes del proyecto?
- 3 ¿Considera que este tipo de proyecto atendería adecuadamente la problemática laboral de su región?
- 4 ¿Cuáles son los puestos o perfiles más demandados en las grandes empresas de su región?
- 5 ¿Cuáles son los riesgos que afronta este tipo de proyecto para lograr mejorar la situación laboral de los jóvenes en su región?
- 6 ¿La promoción de la inserción laboral de los jóvenes es una prioridad de su institución? Justifique.
- 7 El proyecto buscó mejorar las competencias laborales de los trabajadores en las ocupaciones de ... ¿Cuál es la demanda por estas ocupaciones en las empresas de la región? ¿La IE visitó a su institución para recabar información sobre esta demanda? Explique.

Ancash: Operación de equipo pesado y Procesamiento de minerales

Huacavelica: Operación de equipo pesado, Mantenimiento de vehículos diesel, Automatización de procesos industriales e Instalaciones eléctrico industri

PARTE C: EFICACIA

- 1 Si respondió que sí en la pregunta anterior, ¿el equipo del proyecto coordinó con su institución para la ejecución conjunta de actividades en este proyecto?
 - 1.1 ¿En qué consistió esa coordinación? Explique.
 - 1.2 ¿Considera que se han alcanzado los resultados esperados en el proyecto? ¿Por qué?

PARTE D: SOSTENIBILIDAD

- 1 Antes del inicio del proyecto, ¿consideraban que el proyecto sería sostenible en el tiempo?
- 2 Ahora que ha culminado el proyecto, ¿qué opinión tienen de la sostenibilidad del proyecto?
- 3 ¿La IE buscó en ustedes un aliado estratégico?
- 4 En una intervención como la planteada por el proyecto, ¿cuáles son las instituciones o actores que considera deberían involucrarse con el proyecto? ¿De qué manera debieran participar o involucrarse?

12.3 MUESTRA SELECCIONADA

N°	Nombre del beneficiario	Región	Provincia
1	Acuña Churicagua Jhorggan Alexis	Lima	Lima
2	Adilberto Ruiz Aricochea	Junín	Huancayo
3	Aguilar Ovalle Ruben	Ayacucho	Huanta
4	Aldana Cabello Ever Lucio	Lima	Lima
5	Alderete Quispe Franco Mitchell	Lima	Lima
6	Almerco Sifuentes Ted	Junín	Huancayo
7	Americo Miguel Palomino Toscano	Junín	Huancayo
8	Aurelio Limache Lopez	Junín	Huancayo
9	Baltazar Huayra Ronald	Huancavelica	Churcampa
10	Barzola Meza Vladimir	Huancavelica	Churcampa
11	Bernardino Sanabria Ever	Junín	Huancayo
12	Cadenas Cortez Heriberto Silvio	Lima	Lima
13	Callata Estrozaga Jenrri Fernando	Junín	Huancayo
14	Camargo Rojas Edwins Frank	Junín	La Oroya
15	Canchari Aire Edgar	Junín	Huancayo
16	Canchari Yupanqui Juan Carlos Vicente	Ayacucho	Huanta
17	Carhuaz Hidalgo Isaac Pompeyo	Junín	Huancayo
18	Carlos Augusto Soto Palomino	Lima	Lima
19	Carlos Edgar Lazo Grados	Ica	Ica
20	Cartolin Moreno Elias Luis	Junín	Huancayo
21	Cesar Celso Cuadros Mendez	Junín	Huancayo
22	Chocce Curo Efrain	Junín	Huancayo
23	Cordova Espinoza Fredy Carlos	Junín	Huancayo
24	Cosser Toribio Wilfredo	Junín	Huancayo
25	Delgado Velasquez Humberto	Junín	Churcampa
26	Denis Miguel Kerkich Huanuco	Junín	Huancayo
27	Denis Pascual Bravo Espinoza	Junín	Huancayo
28	Diego Ortega Víctor Vicente	Junín	Yauli
29	Donayre Kuan Nelson Edgardo	Lima	Lima
30	Edgar Tristan Tristan	Huancavelica	Churcampa
31	Edison Alberto Fabian Zevallos	Junín	Yauli
32	Edson Davir Fabian Zevallos	Junín	Yauli
33	Elvira Consuelo Laredo Ore	Lima	Lima
34	Erika Iris Fernandez Kohatsu	Lima	Lima
35	Ernesto Adolfo Gonzales Cardenas	Lima	Lima
36	Esponda Coronel Jose Luis	Junín	Huancayo
37	Evaristo Ivan Janampa Quispe	Junín	Huancayo
38	Flavio Sulca Arotoma	Huancavelica	Huancavelica

N°	Nombre del beneficiario	Región	Provincia
39	Flores Llantoy Damian	Huancavelica	Churcampa
40	Frank Harol Ore Mayta	Lima	Lima
41	Galindo Taype Jaime Jhony	Huancavelica	Churcampa
42	Garcia Condori Jorge Romero	Junín	Huancayo
43	Hector Diaz Barrientos	Junín	Huancayo
44	Henry Quispe Espinoza	Junín	Huancayo
45	Huaccaychuco Cardenas Pedro	Huancavelica	Tayacaja
46	Huachaca Julcani Maximo	Junín	Huancayo
47	Huaman Conde Abraham	Junín	Huancayo
48	Huancauqui Rojas Rocio Del Pilar	Junín	Concepción
49	Huayanay Rispa Cesar Manuel	Lima	Lima
50	Huayra Chavez Clover	Junín	Huancayo
51	Huayta Lapa River	Junín	Huancayo
52	Hurtado Cuba Williams	Junín	Huancayo
53	Jimenez Regaray Jorge Aquiles	Junín	Huancayo
54	Joel Medina Berrocal	Junín	Huancayo
55	Julcani Lavando Nilo Felimon	Huancavelica	Churcampa
56	Luis Alberto Medrano Ramos	Huancavelica	Churcampa
57	Mario Leon Torres	Junín	Huancayo
58	Maximiliano Mendoza Fredy Elver	Junín	Huancayo
59	Mendez Pichardo Noe Roger	Huancavelica	Churcampa
60	Mendez Valladares Elvis Milton	Junín	Huancayo
61	Meza Arrutengo Victor Jesus	Junín	Juancayo
62	Meza Quispe David Rutilio	Junín	Huancayo
63	Meza Soria Felix	Junín	Huancayo
64	Nolasco Novela Julio Cesar	Junín	Huancayo
65	Pacheco Rivera Felix	Junín	Huancayo
66	Quinteros Ricra Rosalino Carlos	Lima	Lima
67	Quispe Caballon Idilio Wagner	Lima	Lima
68	Quispe Caballon Miguel Angel	Lima	Lima
69	Quispe Caballon Neftali Geodani	Lima	Lima
70	Quispe Gutarra Jorge Jacob	Junín	Chupaca
71	Quispe Huincho Mario	Huancavelica	Churcampa
72	Quispe Segama Ana Bertha	Junín	Huancayo
73	Quispe Vilchez Ronald	Lima	Lima
74	Raul Gaspar Quispe Vilchez	Lima	Lima
75	Rojas Canchan Pedro Emerico	Junín	Huancayo
76	Rojas Huanuco Edinson Alex	Junín	Huancayo
77	Rojas Romani David	Junín	Huancayo
78	Rolando Samuel Caro Hinostroza	Junín	Huancayo

N°	Nombre del beneficiario	Región	Provincia
79	Romero Barrientos Irvin	Junín	Huancayo
80	Ronald Raul Loaysa Quispe	Junín	Huancayo
81	Salazar Espinoza Fernando Nori	Lima	Lima
82	Sanchez Cuellar Fortunato	Junín	Huancayo
83	Sandra Aurelia Diaz Tristan	Junín	Huancayo
84	Santiago Gamarra Machuca	Lima	Lima
85	Segama Lizana Ruben Angel	Junín	Huancayo
86	Sergio Vicente Quiño Ramos	Junín	Huancayo
87	Solis Campos Dany	Junín	Huancayo
88	Solis Campos Javier	Junín	Huancayo
89	Soto Tarazona Tito	Lima	Lima
90	Suazo Laura Hector	Junín	Huancayo
91	Teodomiro Amid Yangali Arrieta	Lima	Lima
92	Tovar Zevallos Luis Alder	Junín	Huancayo
93	Ucharima Rios Jhan	Junín	Huancayo
94	Uricay Villantay Servillon	Junín	Huancayo
95	Valentin Prieto Fidel Armando	Junín	Huancayo
96	Vargas Sanchez Alfonso	Junín	Huancayo
97	Velarde Machuca Joel	Huancavelica	Churcampa
98	Vilca Auqui Rolando	Junín	Huancayo
99	Vilchez Urbano Yonny	Lima	Lima
100	Villaizan Huaman Elvis Edson	Junín	Yauli
101	Walter Limache Lopez	Lima	Lima
102	Wilfredo Sucapuca Maldonado	Junín	Huancayo
103	Wilmer Yalupalin Aguilar	Junín	Jauja
104	Yangali Huayanay Keiko Gabriela	Lima	Lima
105	Yauri Chuquimantari Denisse Karen	Junín	Huancayo
106	Yupanqui Camarena Elvis Mario	Junín	Jauja
107	Yupanqui Gordillo Gary Leandro	Junín	Huancayo
108	Yuri Vladimir Quispe Condor	Junín	Huancayo
109	Zarate Aguilar Miguel Angel	Junín	Huancayo
110	Zevallos Guere Brayan	Lima	Lima

**ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y
LABORAL
LÍNEA 1 – CAPACITACIÓN LABORAL
LÍNEA BASE Y EVALUACIÓN FINAL
LAT 3**

MANUAL DEL ENCUESTADOR

Unidad de Planeamiento y Evaluación
Áreas de Estudios y Medición de Impacto
Lima, 2016



Contenido

I.	CAPÍTULO 1 - Cuestiones generales de la encuesta.....	137
II.	CAPÍTULO 2 - Instrucciones para el llenado del Formato A.....	139
III.	CAPÍTULO 3 - Instrucciones para el llenado del Formato B:.....	146
IV.	CAPÍTULO 4 - Instrucciones para el llenado del Formato C:.....	150
V.	CAPÍTULO 5 - Instrucciones para el llenado del Formato D.1:.....	155
VI.	CAPÍTULO 6 - Instrucciones para el llenado del Formato E.1:.....	162
VII.	CAPÍTULO 7 - Instrucciones para el llenado del Formato D.2:.....	164
VIII.	CAPÍTULO 8 - Instrucciones para el llenado del formato E.2:.....	172
IX.	CAPÍTULO 9 - Instrucciones para el llenado del Formato F:.....	173
X.	CAPÍTULO 10 - Instrucciones para el llenado del Formato G.1:.....	174
XI.	CAPÍTULO 11 - Instrucciones para el llenado del formato G.2:.....	176
XII.	CAPÍTULO 12 - Instrucciones para el llenado del formato H:.....	177
XIII.	CAPÍTULO 13 - Instrucciones para el llenado del Formato I:.....	177
XIV.	ANEXOS.....	179

INTRODUCCIÓN³

FONDOEMPLEO es una persona jurídica de derecho privado que tiene como objeto financiar proyectos que fomenten el desarrollo del capital humano del país.

FONDOEMPLEO ejecuta acciones tendientes a:

- Promover el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales, a través de la capacitación laboral y formación profesional, en especial, en la población en situación de vulnerabilidad en el empleo.
- Promover el empleo digno y productivo.
- Promover proyectos que permitan generar empleo y la mejora o incremento de ingresos.
- Fortalecer y desarrollar las capacidades de los trabajadores y sus derechos fundamentales laborales.

Una de las líneas de financiamiento de FONDOEMPLEO es la Línea de Apoyo a los Trabajadores (LAT), que tiene por objetivos mejorar la empleabilidad, desarrollo de capacidades y contribuir a la generación de los ingresos en el ámbito urbano y rural de los trabajadores agremiados y no agremiados y sus familiares de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO, mediante la línea de capacitación laboral (Línea 1).

El presente manual contiene instrucciones para la aplicación de la Encuesta Socio Económica y Laboral que se utiliza para recoger información de los beneficiarios antes de su participación (Línea de Base) en los proyectos de la Línea CIL y también, la organización del trabajo de campo. El Manual y los mecanismos de control de calidad establecidos para la organización del trabajo de campo son de uso obligatorio de las firmas encargadas de realizar los estudios de evaluación de FONDOEMPLEO.

³ El manual contiene citas textuales del Manual del Encuestador de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0).

I. CAPÍTULO 1 - CUESTIONES GENERALES DE LA ENCUESTA

1.1. Objetivos

La “Encuesta Socio Económica y Laboral – Línea de Base y Evaluación final” tiene por objetivo general relevar información del beneficiario del proyecto financiado por FONDOEMPLEO, para determinar su situación socio económica al inicio de la intervención e identificar, posteriormente, las potencialidad y limitaciones que enfrentan los proyectos durante su ejecución. Esta información servirá para que FONDOEMPLEO analice la pertinencia, eficiencia, eficacia, efecto y aproximación a la sostenibilidad de las intervenciones que financia.

La **“Encuesta Socio Económica y Laboral – Línea 1 – Línea de Base y Evaluación Final”** tiene los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar la situación personal, educativa y laboral, formativa y de experiencia laboral del beneficiario, antes de la intervención del proyecto.
- Definir la condición de actividad y ocupación del beneficiario, antes de la intervención del proyecto.
- Identificar la situación de gestión de las organizaciones sindicales y de competencias organizativas de sus líderes antes de la intervención del proyecto.
- Determinar los valores iniciales en los indicadores del Marco Lógico del proyecto a nivel de Propósito, Componentes y Productos.
- Relevar data inicial que luego, por comparación Antes – Después, permita identificar buenas prácticas en la ejecución de los proyectos.

1.2. Unidad de Observación

La encuesta tiene dos unidades de observación: el beneficiario y la vivienda donde vive el beneficiario.

- El beneficiario. Es la persona que ha participado, total o parcialmente, en las diferentes actividades/componentes del proyecto financiado por FONDOEMPLEO. La lista de beneficiarios será definida por la Institución Ejecutora del proyecto y aprobada por FONDOEMPLEO.
- La vivienda. Es una edificación o unidad de edificación independiente. Construida, adaptada o convertida para ser habitada por una o más personas en forma permanente o temporal. La edificación debe tener acceso directo e independiente desde la calle o a través de espacios de uso común para circulación como pasillos, patios o escaleras. Generalmente debe estar separada por paredes y tener un techo para que las personas vivan en ella, se aislen de otras, con el fin de preparar y consumir sus alimentos y protegerse del medio ambiente.

1.3. Informante(s) de la encuesta

El informante de la encuesta es el beneficiario del proyecto financiado por FONDOEMPLEO.

1.4. Períodos de referencia de la encuesta

El Cuadro 1 presenta los diferentes períodos de referencia de la encuesta.

Cuadro 1. Períodos de referencia de la encuesta

Formato	Período de referencia de la encuesta
Formato A: Datos generales del beneficiario	Día de aplicación de la encuesta, excepto la pregunta A.23 y A.25 cuyo periodo de referencia es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto.
Formato B: Características de la vivienda	Día de aplicación de la encuesta.
Formato C: Educación y capacitación para el trabajo	Día de aplicación de la encuesta.
Formato D.1: Ocupación principal (actual)	Semana previa a la aplicación de la encuesta.
Formato E.1: Ocupación secundaria (actual)	Semana previa a la aplicación de la encuesta.
Formato D.2: Ocupación principal (anterior)	Semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto.
Formato E.2: Ocupación secundaria (anterior)	Semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto.
Formato F: Conocimiento acerca del proyecto	Día de aplicación de la encuesta.
Formato G: Sobre la organización sindical (actual)	Día de aplicación de la encuesta.
Formato H: Sobre la organización sindical (anterior)	Antes del ingreso del beneficiario al proyecto.
Formato I: Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO	Día de aplicación de la encuesta.

1.5. Instrucciones generales para el llenado de la encuesta

Las instrucciones para el Encuestador acerca del llenado de la encuesta son:

- La encuesta debe ser llenada con lápiz y con letra clara y legible.
- Todos los comentarios u observaciones que se tenga deben anotarse en la parte de Comentarios/Observaciones (última página de la encuesta).
- Las instrucciones para el encuestador aparecen con letras mayúsculas, en negrita y entre paréntesis. Estas no deben ser leídas al encuestado.
- Al momento de aplicar la encuesta, procure convertirla en una conversación amena con el informante, más que en un cuestionario rígido.
- Mire al informante a los ojos.
- En todos los casos formule la pregunta y espere la respuesta, excepto cuando exista una instrucción que indique leer cada opción.
- Si el beneficiario no entiende la pregunta, reformule dicha pregunta de forma más simple. Si el beneficiario señala que aún no entiende, entonces se debe dar ejemplos, pero teniendo especial cuidado en no inducir a la respuesta.
- La mayoría de preguntas aceptan una única respuesta, excepto en el caso que indique un número mayor en las instrucciones al encuestador.

- En caso de preguntas donde aparecen puntos suspensivos como parte de las preguntas, se debe completar el texto con la información que se indica entre paréntesis.
- En todos los casos donde el informante contesta una alternativa que no figura en las señaladas en la encuesta, escribir la respuesta tal cual la manifiesta el informante.
- No asuma respuestas por adelantado, ni emita juicios de valor.
- Si observa que el informante está cansado por la duración de la encuesta, fije una nueva cita.
- Está prohibido dar consejos, sugerencias, opiniones o recomendaciones.

II. CAPÍTULO 2 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO A

Datos generales del beneficiario

A.1 Nombre completo

Esta información aparece en la Lista de beneficiarios entregada por la Institución Ejecutora.

Encuestador: Verificar que la información de la Lista de beneficiarios esté correcta. De preferencia, pedir su DNI al beneficiario para evitar errores.

A.2 No. de DNI

Esta información será parte de la Lista de beneficiarios entregada por la Institución Ejecutora. En tal sentido, se pide verificar que la información esté correcta. De preferencia, pedir su DNI para evitar errores.

A.3 Sexo

Marcar en la casilla que corresponda el sexo del beneficiario, Femenino o Masculino.

A.4 Fecha de nacimiento

Anotar la fecha de nacimiento del beneficiario. De preferencia, pedir su DNI y consignar la fecha exacta que aparece en el documento.

Ejemplo:

- Encuestador: María, ¿cuál es tu fecha de nacimiento?
- María: Nací el 17 de abril de 1995.

Respuesta:

Día: 17 Mes: 04 Año: 1995

Encuestador:

- Colocar los meses con números del 01 al 12, donde 01=enero y 12=diciembre.
- En el caso del año, anotar los 4 números.

A.5 Estado civil

Marcar en la casilla que corresponda el estado civil del beneficiario del proyecto. Las definiciones de las categorías del estado civil consideradas son:

Definiciones:

- Soltero. Es la persona que nunca se ha casado, ni ha vivido, ni vive en unión de hecho o convivencia.
- Casado. Es la persona que ha contraído matrimonio civil y/o religioso y vive con su cónyuge.
- Conviviente (Unión de Hecho). Es la persona que vive con su cónyuge sin haber contraído matrimonio civil o religioso.
- Separado (De Matrimonio o de Convivencia). Es la persona que está separado de su cónyuge y no vive en unión de hecho o convivencia.
- Viudo (De Matrimonio o Convivencia). Es la persona que después del fallecimiento de su cónyuge, no se ha vuelto a casar, ni vive en unión de hecho o convivencia.
- Divorciado. Es la persona que terminó su vínculo conyugal por sentencia judicial y no se ha vuelto a casar ni vive en unión de hecho o convivencia.

A.6 ¿Tiene hijos?

Marcar en la casilla que corresponda si el beneficiario tiene hijos.

Encuestador: Sólo considerar si los hijos están vivos. No interesa si los hijos viven o no con el beneficiario.

A.7 ¿Cuántos hijos tiene?

Anotar el número de hijos indicado por el beneficiario.

A.8 Dirección

Consignar la dirección completa del beneficiario y la referencia.

Encuestador:

- Especificar claramente si es calle, avenida, pasaje o jirón.
- De corresponder, anotar el nombre de la urbanización y/o asentamiento humano.
- Señalar el número de la vivienda.

A.9 Referencia

Anotar las referencias necesarias para llegar a la vivienda del beneficiario.

A.10 Región

Anotar el nombre de la región (departamento) donde se ubica la vivienda del beneficiario.

A.11 Provincia

Anotar el nombre de la provincia donde se ubica la vivienda del beneficiario.

A.12 Distrito

Anotar el nombre del distrito y el código de UBIGEO donde se ubica la vivienda del beneficiario. La lista del UBIGEO se encuentra en el libro de códigos que FONDOEMPLEO proporciona a la Institución Evaluadora. **(Ver Anexos)**

Ejemplo:

Juan señala que vive en el distrito de Cayma, en la provincia de Arequipa, en la región Arequipa. En este caso, las respuestas a A.10, A.11 y A.12 son:

A.10 Región	<u>Arequipa</u>
A.11 Provincia	<u>Arequipa</u>
A.12 Distrito	<u>Cayma</u>
Ubigeo	040103

A.13a Teléfono fijo

Anotar el teléfono fijo de la vivienda donde vive el beneficiario.

A.13b Teléfono celular

Anotar el teléfono celular del beneficiario.

A.14 Correo electrónico

Anotar el correo electrónico personal más usado por el beneficiario.

▪ INFORMACIÓN SOBRE UNA PERSONA DE CONTACTO (A.15 A A.17B)

A.15 – A.17b Nombre, relación de parentesco y teléfono de una persona de contacto

Encuestador: Algunos beneficiarios pueden cambiar de dirección y/o de teléfono durante el proyecto, para poder ubicarlo en otro momento, se recomienda recoger información de una persona cercana al beneficiario y que nos pueda – eventualmente – contactar con él.

Anotar el nombre de la persona (de preferencia nombre y primer apellido), la relación de parentesco con esa persona (familiar, amigo, tutor, vecino), y el teléfono fijo y/o celular de esa persona.

A.18 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?

Consignar la información que el beneficiario indique sobre el nivel educativo de su padre.

A.19 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre?

Consignar la información que el beneficiario indique sobre el nivel educativo de su madre.

Nota: El nivel educativo de los padres suele ser una variable que explica el desempeño laboral de una persona, especialmente en sus primeros años de vinculación a trabajo.

A.20 ¿Usas el servicio de internet?

Marcar la opción que indique el beneficiario.

Alternativas:

1. Si, desde mi casa: cuando el beneficiario accede al servicio desde su domicilio.
2. Si, desde otro lugar: cuando el beneficiario accede al servicio de Internet desde un lugar distinto a su domicilio (cabinas de Internet públicas, trabajo, casa de familiares o amigos, entre otras).
3. No

Nota: Si el beneficiario responde que no usa internet, pasar a la pregunta A.22

A.21 ¿Acostumbras usar el Internet para... (Encuestador, leer cada alternativa)?

Colocar en cada uno de los casilleros, el código de la alternativa que corresponde.

Alternativas:

1. Sí
2. No

1 E-mail (correo electrónico)

2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)

3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)

4 Búsqueda de empleo

5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)

6 Compra de productos/pago de servicios

7 Otra

A.22 ¿Del (día)... al (día)... que has hecho?

Período de referencia: El período de referencia de la pregunta A.22 es la semana previa al día de la aplicación de la encuesta. Esta semana debe comprender de domingo a sábado.

Encuestador:

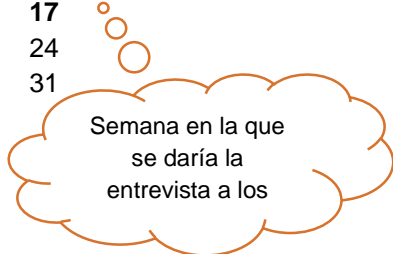
- Las alternativas **NO** deben ser leídas, hay que esperar que el beneficiario responda.
- Si el beneficiario responde más de 2 alternativas, indagar y consignar las 2 que el beneficiario considera las más importantes que realizó durante la semana de referencia.

Ejemplo: Si la entrevista se da entre los días 11 y 17 de diciembre de 2016, el periodo de referencia a tomar en cuenta sería la semana del 4 al 10 de diciembre de 2016.

Mes: diciembre 2016

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
----------------	--------------	---------------	------------------	---------------	----------------	---------------

27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Alternativas:

1. **Trabajando en la empresa.** Cuando el beneficiario indica que está trabajando en la empresa participante del proyecto.
2. **De vacaciones de trabajo.** Cuando el beneficiario indica que se encontraba tomando su periodo vacacional correspondiente por trabajar en la empresa participante del proyecto.
3. **Estudiando en el colegio.** Es cuando el beneficiario en la semana de referencia se encontraba asistiendo a un colegio.
4. **Estudiando para postular a una institución de educación superior.** Cuando el beneficiario indica que está estudiando en una academia pre universitaria o por cuenta propia para postular a un IES, universidad o CETPRO.
5. **Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia asistía a alguna de las instituciones educativas anteriormente mencionadas.
6. **Trabajando y /o ayudando a un familiar en un negocio.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia realizó algún tipo de actividad económica independientemente de si hubo o no una retribución económica.
7. **Realizando los quehaceres de mi hogar.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia estaba realizando alguna actividad/labor doméstica en su hogar.
8. **Buscando trabajo.** Cuando el beneficiario señala que en la semana de referencia se encontraba buscando algún tipo de trabajo.
9. **Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia se encontraba a la espera de que empiecen las actividades del programa. Esta alternativa solo será válida si el joven declara que ya fue inscrito y considerado apto para participar en el programa.
10. **Otro.** Colocar la opción que indica el beneficiario, cuando esta es ninguna de las anteriores.

A.23 La semana previa a tu ingreso al proyecto [MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO]. ¿qué hacías?

Período de referencia: El período de referencia de la pregunta A.23 es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto, es decir, es la semana previa a la selección del beneficiario al proyecto (momento en que se le indica que ha sido seleccionado para participar en el proyecto). Esta semana debe comprender de domingo a sábado.

Encuestador:

- Las alternativas NO deben ser leídas, hay que esperar que el beneficiario responda.

- Si el beneficiario responde más de 2 alternativas, indagar y consignar las 2 que el beneficiario considera las más importantes que realizó durante la semana de referencia.

Ejemplo # 1: Según el Padrón de beneficiarios entregado por FONDOEMPLEO, el beneficiario ingresó al proyecto el jueves 11 de junio de 2015, ¿Cuál es el período al que hace referencia la pregunta A.23 y los Formatos C y D?

Respuesta: A la semana del 31 de mayo al 6 de junio de 2015.



Mes: Junio 2015

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Vier	Sábado
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

Alternativas:

1. **Trabajando en la empresa.** Cuando el beneficiario indica que está trabajando en la empresa participante del proyecto.
2. **De vacaciones de trabajo.** Cuando el beneficiario indica que se encontraba tomando su periodo vacacional correspondiente por trabajar en la empresa participante del proyecto.
3. **Estudiando en el colegio.** Es cuando el beneficiario en la semana de referencia se encontraba asistiendo a un colegio.
4. **Estudiando para postular a una institución de educación superior.** Cuando el beneficiario indica que está estudiando en una academia pre universitaria o por cuenta propia para postular a un IES, universidad o CETPRO.
5. **Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia asistía a alguna de las instituciones educativas anteriormente mencionadas.
6. **Trabajando y /o ayudando a un familiar en un negocio.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia realizó algún tipo de actividad económica independientemente de si hubo o no una retribución económica.
7. **Realizando los quehaceres de mi hogar.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia estaba realizando alguna actividad/labor doméstica en su hogar.
8. **Buscando trabajo.** Cuando el beneficiario señala que en la semana de referencia se encontraba buscando algún tipo de trabajo.
9. **Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO.** Cuando el beneficiario indica que en la semana de referencia se encontraba a la espera de que empiecen las actividades del programa. Esta alternativa solo será válida si el joven declara que ya fue inscrito y considerado apto para participar en el programa.
10. **Otro.** Colocar la opción que indica el beneficiario, cuando esta es ninguna de las anteriores.

A.24 Actualmente, ¿cuánto gastas mensualmente en...?

Encuestador:

- Deberá preguntar por cada uno de los 8 rubros de gastos que se encuentra en la lista y llenar cada casillero.
- Recuerde que el monto de los gastos debe hacer referencia al gasto promedio **mensual** del beneficiario en el último mes.

- 1 Alimentos
- 2 Vestido y calzado
- 3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda
- 4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda
- 5 Salud
- 6 Transporte y Comunicaciones
- 7 Diversión y Cultura
- 8 Otros bienes y servicios

A.25 Antes de ingresar al proyecto normalmente, ¿cuánto gastabas mensualmente en...?

Encuestador:

- Deberá preguntar por cada uno de los 8 rubros de gastos que se encuentra en la lista y llenar cada casillero.
- Recuerde que el monto de los gastos debe hacer referencia al gasto promedio **mensual** del beneficiario.

- 1 Alimentos
- 2 Vestido y calzado
- 3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda
- 4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda
- 5 Salud
- 6 Transporte y Comunicaciones
- 7 Diversión y Cultura
- 8 Otros bienes y servicios

III. CAPÍTULO 3 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO B: *Características de la vivienda*

Período de referencia: El período de referencia del Formato B es el día de aplicación de la encuesta.

B.1 ¿La vivienda donde vives es... (Encuestador, leer alternativas)?

Anotar el régimen de tenencia de la vivienda.

B.2 ¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es?

Esta pregunta busca indagar por las condiciones de vida del beneficiario.

Definición:

Es el material que predomina en la construcción de las paredes que forman el perímetro o contorno de la vivienda, excluyendo los cercos o muros que la rodean.

Encuestador:

- Si la aplicación de la encuesta se realiza en la casa del beneficiario, entonces observe el material y conteste la pregunta según corresponda.
- Si existen más de dos materiales, recuerde que debe anotar el material que más predomina.
- Si hay más de 2 materiales y todos tienen la misma participación, entonces consignar en la encuesta el material de mejor calidad.
- Si el informante manifiesta que utiliza las paredes exteriores laterales de los vecinos, que son de ladrillo y sólo el frontis de su vivienda tiene Triplay, en este caso, considere el material del Triplay y en Observaciones y Comentarios, parte final del cuestionario, anote “tiene pared de ladrillo que es del vecino”.
- Cuando el informante tiene un área de vivienda construida con ladrillo y, el corral y tendedero con material de esteras, siendo el de esteras de mayor proporción; se deberá registrar el material predominante de las habitaciones construidas, sin considerar el material de los corrales y tendedero.

B.3 ¿El material predominante en los pisos de la vivienda donde vives es?

Definición:

Se refiere al material que cubre la mayor parte de los pisos de las habitaciones de la vivienda.

Encuestador:

- Si la aplicación de la encuesta se realiza en la casa del beneficiario, entonces observe el material y conteste la pregunta según corresponda.
- Si el 60% de los pisos de la vivienda es de cemento y el 40% es de tierra, marque la opción “Cemento”.

B.4 ¿El material predominante en los techos de la vivienda donde vives es?

Definición:

Se refiere al material que cubre la mayor parte de los techos de las habitaciones de las viviendas.

Encuestador:

- Aplique el sondeo respectivo para determinar el material predominante en los techos. Si el 60% de los techos es de concreto armado y el 40% es de planchas de calamina, marque el código de Concreto armado.
- Si el material predominante en los techos es caña sin barro, marque la opción 8 “¿Otro Material?” y en “(especifique)” registre caña sin barro.
- Si el material del techo de la vivienda es de “concreto armado”, pero además tiene tejas o calaminas superpuestas, Marque el código de “concreto armado”.
- Si en una construcción de dos pisos, que alberga 2 viviendas independientes; la vivienda seleccionada ubicada en el primer piso tiene “techo de madera” (material que le sirve de piso a la vivienda de la 2da. Planta); y la segunda vivienda ubicada en el segundo piso tiene techo de “calamina”. En esta pregunta debe marcar el código 2 “madera”, para la vivienda seleccionada.

B.5 ¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vive procede de...?

Definiciones:

- Abastecimiento de agua. Es la forma de abastecimiento y procedencia del agua utilizada por el hogar.
- Red pública de agua. Es el sistema de tuberías, ubicadas en el subsuelo de la vía pública, por el que se provee de agua potable a las viviendas.

Este servicio (el caño) puede estar ubicado:

- **Dentro de la vivienda.** Cuando existe conexión propia de agua dentro de la vivienda.
- **Fuera de la vivienda, pero dentro del edificio.** Cuando la conexión de agua está ubicada en el patio, pasadizo, callejones, corralones, etc.
- **Pilón de uso público.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua proveniente de un grifo o pilón ubicado en la calle u otro lugar público (distribución legal o formal de agua de uso público).
- **Camión cisterna u otro similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua de un camión-cisterna, carreta del aguatero, etc., independientemente de dónde sea acumulada esta agua y de cómo sea distribuida en la vivienda.
- **Pozo.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua del subsuelo, proveniente de un pozo, el cual puede estar ubicado dentro o fuera de la vivienda independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.

- **Río, acequia, manantial o similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua proveniente de río, acequia, manantial, puquial, lago, etc. independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.
- **Otra.** Cuando el abastecimiento de agua es de una forma diferente a las anteriores. Ejemplo: Agua de lluvia, agua de nieve derretida, red pública de la casa del vecino, etc.

Encuestador:

- Cuando el abastecimiento de agua proviene simultáneamente de pilón público y de pozo, se considerará el de mayor consumo y en observaciones se registrará que el hogar se abastece de agua de pilón público y pozo.
- Cuando la vivienda seleccionada tiene servicio de agua por tuberías (instalación propia), que proviene de río o manantial y no tiene ningún tipo de tratamiento, es decir, es agua no potable, marque el código 6 (¿Río, acequia, manantial o similar?).
- Cuando el abastecimiento de agua procede de pilón de uso público y diariamente la utilizan para el aseo personal, lavar ropa; además el hogar se abastece de agua una vez por semana de camión cisterna y ésta la utilizan para el consumo humano y preparar sus alimentos. En este caso debe considerar la procedencia del agua **para consumo humano** (camión cisterna) y el otro tipo de consumo (pilón de uso público) lo registrará en observaciones.
- Sólo considere pilón de uso público a las instalaciones de un servicio formal y legal de distribución de agua potable.
- Si el informante manifiesta que actualmente el servicio de agua de su vivienda ha sido cortado por falta de pago y se abastece de agua de la Casa del Vecino, marque el código 7 (¿Otra?), y registre “Red pública casa del vecino”; “Pozo de la casa del vecino”, etc., según corresponda.

Por excepción:

- Cuando la vivienda seleccionada tiene servicio de agua por tuberías (instalación propia) procedente de un pozo, manantial, etc. y recibe tratamiento, considere el código 1 (Red Pública dentro de la vivienda) ya que recibe tratamiento. Si el agua llega por instalación propia y no recibe tratamiento, considere el código 7 Otra y escriba “Agua entubada”.

B.6 ¿El servicio higiénico que tiene su vivienda está conectado a...?

Busca determinar si el hogar dispone o no de servicio higiénico.

Definiciones:

- **Red pública.** Es el sistema de tuberías ubicado en el subsuelo de la vía pública, por el cual las viviendas desechan los residuos humanos.
Según sea la ubicación del servicio higiénico (wáter, excusado, etc.) pueden ser:
 - ✓ **Dentro de la vivienda:** Cuando el servicio higiénico está dentro de la vivienda.
 - ✓ **Fuera de la vivienda, pero dentro del edificio:** Cuando el servicio higiénico está dentro del perímetro del edificio, como es el caso de los corralones y casas de vecindad.

- **Pozo séptico.** Cuando los residuos humanos son enviados directamente a un pozo, el cual recibe tratamiento con cal, ceniza, aserrín u otros productos desintegradores de los residuos.
- **Pozo ciego o negro.** Cuando los residuos humanos son enviados directamente a un pozo, el cual no recibe tratamiento alguno.
- **Río, acequia o canal.** Cuando los residuos humanos son eliminados directamente a una acequia, río, canal, etc.
- **No tiene.** Cuando la vivienda no dispone de servicio higiénico alguno.

Encuestador:

- Si el hogar tiene instalado tuberías de desagüe, pero su destino final es un canal o río, entonces marque el código 4 (río, acequia, o canal).
- Si el informante manifiesta que el servicio higiénico de su hogar está conectado a un pozo, al cual le echan detergente, lejía o petróleo, considere, este caso en el ítem 3 "Pozo ciego o negro/letrina" y registre las observaciones correspondientes.

B.7 ¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar?

Busca determinar si el hogar dispone o no de alumbrado eléctrico (acceso al servicio).

Definiciones:

- **Eléctrico.** Cuando el alumbrado del hogar se realiza mediante el uso de energía eléctrica.
- **No Eléctrico.** Cuando el alumbrado del hogar se realiza con kerosene, petróleo, gas, vela, y/o generador.
- **Otro.** Comprende los tipos de alumbrado no considerados anteriormente: batería, leña, etc.

Encuestador:

- De presentarse el caso que la vivienda se abastece de alumbrado a través del **Generador del Municipio** (que funciona a través de petróleo o gasolina), en estos casos marque el código 1 "Electricidad".
- Considere que el alumbrado del hogar es por Generador cuando los integrantes del hogar son los que **compran u obtienen** el combustible requerido para el funcionamiento del generador.
- Si el hogar nos informa que se abastece del Generador de su vecino y le paga por el servicio, en este caso marque el código 1 "Electricidad".
- Si el hogar utiliza petróleo para su mechero, en vez de kerosene por ser más económico, marque el código 4 "Petróleo / gas (lámpara)" y registre la respectiva observación.
- Si el informante manifiesta que roba luz del poste de la calle, en este caso marque el código 1 "electricidad".

B.8 ¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?

Indagar sobre el número de personas que viven permanentemente dentro de su hogar.

B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar?

Busca obtener información acerca del número total de habitaciones que tiene cada vivienda particular y que son usadas por todos los hogares que se alojan en ella.

Definiciones:

- **Habitación.** Es el espacio situado en una vivienda, cerrada por paredes que se elevan desde el piso hasta el techo y que tiene por lo menos, una superficie para dar cabida a la cama de una persona adulta. Por lo tanto, son habitaciones los dormitorios, el comedor, la sala-comedor-cocina, el cuarto de estudio, el cuarto de servicio, habitaciones que se emplean para fines profesionales o comerciales usados para alojar personas o destinados a ello, siempre que se ajusten a los criterios mencionados. Considere como habitación los altillos o terrados que cumplan con el concepto de habitación, y dan cabida a la cama de una persona adulta.

No se consideran como habitaciones: los pasillos, vestíbulos, habitaciones para baño, habitaciones de cocina comedor y garaje usados como tales.

IV. **CAPÍTULO 4 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO C:**

Educación y capacitación para el trabajo

C.1 ¿Cuál es tu lengua materna?

Es el idioma con el que aprendió a hablar el beneficiario, independientemente de si actualmente lo habla o no. Esperar a que el beneficiario responda y marcar la alternativa mencionada.

C.2 ¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?

Anotar el último nivel educativo en el que el beneficiario realizó estudios. Esta pregunta, junto con C.3, permite conocer el año o grado de estudios más alto aprobado por cada beneficiario dentro del nivel de educación alcanzado.

Definiciones:

Nivel de educación. Comprende los siguientes niveles:

- **Sin Nivel.** Aquellas personas que nunca han asistido a la escuela o colegio.
- **Inicial.** Incluye a los que estudiaron en un jardín de la infancia, nido o PRONOEI.
- **Primaria Incompleta.** Cuando la persona no ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Primaria Completa.** Cuando la persona ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Incompleta.** Cuando la persona no ha logrado concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Completa.** Cuando la persona logró concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)⁴.** Brinda educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, para mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas

⁴ INEI – Clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas. Versión 1. Lima, febrero de 2014.

que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica.

- **Superior No Universitario.** Comprende a las Escuelas Normales y Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP), Escuelas de Sub-Oficiales de las Fuerzas Armadas y Escuelas Superiores de Administración de Empresas, Institutos Superiores Tecnológicos e Institutos Superiores Pedagógicos (con estudios hasta 5 años).

Se considera **Superior No Universitaria Completa**, cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta. Las carreras generalmente tienen una duración no menor de seis semestres académicos.

- **Superior Universitario.** Comprende a las Universidades, Escuelas de Oficiales de las Fuerzas Armadas y Policiales, Seminarios Religiosos, Instituto Superior de Arte del Perú, Instituto Pedagógico Nacional, Escuela de Enfermeras, Escuela de Periodismo y Academia Diplomática del Perú. En todos estos casos el periodo de estudio es no menor de 4 años.

Se considera **Superior Universitaria Completa** cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta.

C.3 ¿Cuál es el último año de estudios aprobado?

Anotar el último año de educación **efectivamente aprobado** en el nivel educativo mencionado en C.2.

Encuestador:

- ✓ En nivel Superior No Universitaria o Superior Universitaria, registre la información en **AÑOS**. Si el informante declara la información en ciclos o semestres, indague por el número de **AÑOS** teniendo en cuenta que 2 ciclos o semestres equivalen a 1 año de estudios.

Ejemplo # 1:

- Encuestador: Pedro, ¿cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?
- Pedro: Superior no universitario
- Encuestador: ¿Cuál es el último año de estudios aprobado?
- Pedro: tercero.

Respuesta: Encuestador, deberá colocar **SUPERIOR NO UNIVERSITARIA COMPLETA**, y en años: 3 años.

Ejemplo # 2:

- Encuestador: Mónica, ¿cuál es el nivel educativo que has alcanzado?
- Mónica: Culminé una carrera en un instituto y actualmente estudio en la universidad.
- Encuestador: ¿Qué año de universidad estás cursando?
- Mónica: Estoy en primer ciclo.
- Encuestador: ¿Cuántos años estudiaste en el instituto?
- Mónica: 3 años

Respuesta: Encuestador deberá colocar como nivel educativo **SUPERIOR NO UNIVERSITARIA COMPLETA**, y en años: 3 años.

Ejemplo # 3:

- Encuestador: Carolina, ¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?
- Carolina: Estudio Administración en la universidad.
- Encuestador: ¿En qué año estás?
- Carolina: Primer ciclo.

Respuesta: Encuestador deberá colocar como nivel educativo alcanzado **SECUNDARIA COMPLETA**, años de estudio: 6

C.4 ¿La institución era pública o privada?

Indaga si el beneficiario estudió en una institución pública o privada.

Nota: Consignar esta información únicamente para la alternativa que contestó en C.2.

C.5 ¿Cuál es el nombre del oficio o la carrera que has estudiado?

Anote de forma precisa el nombre completo que le indica el beneficiario.

Encuestador:

Sólo se contesta si el beneficiario indica que ha cursado y aprobado al menos un ciclo de educación superior.

Ejemplo # 1:

- Encuestador: Manuel, ¿Qué carrera estás estudiando?
- Manuel: Técnico.
- Encuestador: ¿Técnico en qué?
- Manuel: Técnico en computación.

Ejemplo # 2:

- Encuestador: Raquel, ¿Qué carrera has estudiando?
- Raquel: Ingeniería.
- Encuestador: ¿Ingeniería en qué?
- Raquel: Ingeniería civil.

C.6 Antes de ingresar al proyecto, ¿habías estudiado algún curso de formación de corta duración?

Período de referencia: El período de referencia de la pregunta C.6 son los dos años previos al ingreso del beneficiario al proyecto. En este caso, los proyectos iniciaron a finales del 2015 por lo que el periodo de referencia será entre el 2013 y el 2015.

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No.

Nota: Si el beneficiario responde que No, pasar a la pregunta C.10

Definición:

Se entenderá como curso de formación a aquel seguido durante un período corto de tiempo y que proporcionó al beneficiario información sobre técnicas de producción y/o administración, gestión u organización de un negocio. No hace referencia a cursos seguidos como parte de una carrera técnica/universitaria.

C.7 – C.8 Nombre del curso seguido y código del curso

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

- **Sólo se contesta si C.6=1.**
- Anotar todos los cursos que menciona el beneficiario.
- Si el beneficiario declara que como parte de su proceso de inducción en una empresa/negocio recibió una capacitación, entonces considerarlo en C.7.
- El código del curso (C.8) se obtiene del Diccionario de variables, documento proporcionado por FONDOEMPLEO. **(Ver Anexos)**

C.9 Tipo de institución que dictó el curso

Anotar el tipo de institución que brindó el curso de formación indicado en C.7.

Alternativas:

- **Centro de trabajo (taller/empresa).** Es cuando el proveedor de la capacitación fue el centro de trabajo del beneficiario.
- **Municipalidad/parroquia/ONG.** Es cuando el proveedor de la capacitación fue un municipio, parroquia u ONG.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO).** Considera a los cursos de capacitación ofertados por los CETPRO y no a las opciones ocupacionales (se registran en C.5).
- **Instituto de Educación Superior (IES).** Corresponde a cuando el proveedor de la capacitación fue un instituto tecnológico, artístico o de educación.
- **Universidades.** Cuando el proveedor del curso fue una universidad.
- **Programa Jóvenes Productivos.** Programa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca, a través de la capacitación laboral y de la inserción laboral, mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Anteriormente el programa se llamaba Jóvenes a la Obra.

C.10 Desde que empezó el proyecto hasta el día de hoy, ¿has estudiado algún otro curso de formación de corta duración?

Período de referencia: El período de referencia de la pregunta C.10 son los años comprendidos desde el ingreso del beneficiario al proyecto hasta la actualidad. En este caso, los proyectos iniciaron a finales del 2015 por lo que el periodo de referencia será entre los últimos meses del 2015 y 2016.

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No

Nota: Si el beneficiario responde que NO, pasar a la sección siguiente (D.1)

Definición:

Se entenderá como curso de formación a aquel seguido durante un período corto de tiempo y que proporcionó al beneficiario información sobre técnicas de producción y/o administración, gestión u organización de un negocio. No hace referencia a cursos seguidos como parte de una carrera técnica/universitaria.

C.11 – C.13 Nombre del curso seguido y código del curso

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

- **Sólo se contesta si C.10=1.**
- Anotar todos los cursos que menciona el beneficiario.
- Si el beneficiario declara que como parte de su proceso de inducción en una empresa/negocio recibió una capacitación, entonces considerarlo en C.11.
- El código del curso (C.12) se obtiene del Diccionario de variables, documento proporcionado por FONDOEMPLEO. **(Ver Anexos)**

C.13 Tipo de institución que dictó el curso

Anotar el tipo de institución que brindó el curso de formación indicado en C.11.

Alternativas:

- **Centro de trabajo (taller/empresa).** Es cuando el proveedor de la capacitación fue el centro de trabajo del beneficiario.
- **Municipalidad/parroquia/ONG.** Es cuando el proveedor de la capacitación fue un municipio, parroquia u ONG.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO).** Considera a los cursos de capacitación ofertados por los CETPRO y no a las opciones ocupacionales (se registran en C.5).
- **Instituto de Educación Superior (IES).** Corresponde a cuando el proveedor de la capacitación fue un instituto tecnológico, artístico o de educación.
- **Universidades.** Cuando el proveedor del curso fue una universidad.
- **Programa Jóvenes Productivos.** Programa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca, a través de la capacitación laboral y de la inserción laboral, mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Anteriormente el programa se llamaba Jóvenes a la Obra.

V. **CAPÍTULO 5 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO D.1:
Ocupación principal (ACTUAL)**

Período de referencia: El período de referencia del Formato D.1. es la semana previa al día de la aplicación de la encuesta. Esta semana debe comprender de domingo a sábado. Revisar el ejemplo de la pregunta A.22.

Definición:

Ocupación Principal. Aquella que el informante considera como tal. En caso de duda, cuando el informante tenga dos o más ocupaciones y no puede determinar su ocupación principal, se considerará como principal aquella que le produce mayor ingreso, si ambas le producen igual ingreso, se considerará aquella a la que el informante dedique mayor tiempo.

D.1.1 ¿Cuál es la ocupación principal que desempeñaste entre el (día) ... y el (día) ...?

Busca determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario.

Encuestador: Registre el nombre exacto de la ocupación principal. El Cuadro 3 presenta ejemplos de la manera correcta e incorrecta de registrar la información de la ocupación.

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

Manera incorrecta	Manera correcta
Vendedor de medias	Vendedor ambulante de medias
Vendedor de ropa	Vendedor de ropa al por menor
Comerciante	Vendedor de papa al por mayor
Obrero	Panadero
Obrero	Ayudante de cocina
Profesor	Profesor de matemáticas de educación secundaria
Empleado del hogar	Ama de llaves, lavandera, cocinera, etc.
Ayudante en un restaurante	Mozo

La codificación de la ocupación corresponde al Código Nacional de Ocupaciones – Adaptación del Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones – 88. Esta codificación será proporcionada a la firma consultora por FONDOEMPLEO. **(Ver Anexos)**

D.1.2 ¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?

Especifica las principales tareas que realizó el beneficiario en su ocupación principal. Esta información servirá para definir claramente la ocupación en D.1.1

Encuestador: Anote – al menos – las tres principales tareas.

D.1.3 ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas?

Indaga por la rama de actividad económica donde labora el beneficiario.

Definición:

Rama de Actividad Económica. Es la actividad expresada en términos del tipo de bienes producidos o de servicios suministrados por la unidad, empresa o negocio en que trabaja la persona. La información de esta pregunta se refiere a la actividad principal del establecimiento donde la persona ocupada trabajó durante el período de referencia.

Encuestador:

- Registre el nombre exacto de la actividad económica. El Cuadro 4 presenta ejemplos de la manera correcta e incorrecta de registrar la información de la actividad económica.

Cuadro 4. Manera correcta e incorrecta de registrar la actividad económica

Manera incorrecta	Manera correcta
Chacra	Cultivo de frutas y hortalizas
Taller	Taller de reparación de bicicletas
Bodega	Tienda de abarrotes al por menor
Artesanía	Fabricación de joyas de fantasía
Empresa pública	Ministerio de Salud
Fábrica	Fábrica de zapatos

- La codificación de la rama de actividad económica corresponde a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 3. La codificación estará en el Diccionario de variables proporcionado por FONDOEMPLEO. La codificación debe considerar los 2 dígitos del clasificador. **(Ver Anexos)**

D.1.4 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?

Indaga por el tipo de vínculo laboral que tiene el beneficiario con la empresa/negocio/taller en el que trabaja.

Definiciones:

- **Contrato indefinido, permanente.** Se considera en esta alternativa al trabajador que presta sus servicios en un Centro de Trabajo, sin fecha de cese previamente establecida. En la Administración Pública es nombrado y en la Empresa Privada es permanente. Se encuentra en la planilla de la empresa o entidad.
- **Contrato a plazo fijo (Sujeto a Modalidad).** Se considera al trabajador que presta servicios en un centro de trabajo y conoce desde un inicio la fecha de cese de su contrato. Aquí se considera también los contratos que terminan cuando la obra finaliza. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero tiene un plazo de término.
- **Período de Prueba.** Según la ley el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso que las labores requieran de un período de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero su contrato se denomina “Período de prueba” y tiene un plazo de término.

- **El Convenio de Formación Laboral Juvenil.** Se celebra por escrito y está dirigido a jóvenes entre 16 y 25 años de edad; tendrá una duración no mayor de 36 meses y recibirán una subvención económica. El convenio será puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **El Convenio de Prácticas Pre-Profesionales.** Se celebra por escrito entre la Empresa y el Estudiante, previa presentación de éste por la Institución de enseñanza a la que pertenece. Está dirigida a estudiantes o egresados de cualquier edad, de las Universidades e Institutos Superiores, será por un plazo no mayor al exigido por el Centro de Estudios como requisito para obtener el Grado o Título respectivo, otorgándole al practicante una subvención económica.
- **Contrato de Aprendizaje.** Este tipo de contrato lo pueden celebrar las personas mayores de 14 años y menores de 24 años, el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral y le abone la asignación mensual convenida.
- **Locación de Servicios (Honorarios Profesionales, RUC), Servicios No Personales.** La modalidad de tipo de contrato como Locación de Servicios con RUC, está referido a trabajadores independientes que reciben honorarios profesionales (es la característica que la diferencia de las otras categorías) y los Servicios No Personales están referidos a los trabajadores dependientes.
- **Sin Contrato.** Se considera al trabajador que presta servicios sin firmar ningún contrato, es decir, no tiene vínculo formal con el centro laboral, considere al trabajador familiar no remunerado, al trabajador familiar no remunerado de otro hogar y al practicante sin remuneración. Son trabajadores que no se encuentran en la planilla de la empresa o entidad.

D.1.5 En este trabajo, negocio o empresa, ¿cuántas personas trabajan?

Sirve para determinar en qué tipo de empresas se inserta el beneficiario según el número de trabajadores que laboran en ella.

Nota: El número total de trabajadores debe incluir al entrevistado.

Encuestador:

- Se captará el número total de trabajadores del negocio, organismo o empresa donde trabaja el beneficiario. Cuando en un organismo o empresa existen sucursales y la persona entrevistada trabaja en una de esas sucursales, el tamaño de la empresa está referido al número total de trabajadores que laboran en todas las sucursales, incluyendo la sede central.
- Si el beneficiario trabaja para una Cooperativa o Empresa de Servicios Especiales, deberá responder por el número de trabajadores del Service o Cooperativa que lo contrató.
- Si el beneficiario es un trabajador independiente y no tiene trabajadores familiares no remunerados, considere como negocio Unipersonal. En este caso marque el código 1 (sólo yo trabajo). Asimismo, si declaró tener personas que le ayudan, indague por el número.
- Si el beneficiario es un trabajador independiente que trabaja con un ayudante considere como un negocio de 2 trabajadores, es decir, incluya al beneficiario como trabajador.
- Si la entrevistada es una trabajadora del hogar, deberá responder por el número de empleados domésticos que tiene dicha familia y no por la cantidad de personas que trabajan en la familia. Si no hubiese otros empleados domésticos, entonces marque el código 1 (Sólo yo trabajo).

D.1.6 En la última semana, ¿cuántas horas trabajaste del (día)... al (día)... en tu ocupación principal (mencionar ocupación)?

Busca determinar la jornada laboral del beneficiario del proyecto. Mide las horas efectivamente laboradas durante el período de referencia (la semana previa a la aplicación de la encuesta).

Nota:

- Se incluyen: las horas extraordinarias laboradas en dicho período.
- Se excluyen: los permisos, licencias, tiempo de refrigerio, tiempo de traslado del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Encuestador:

- Recordar constantemente al beneficiario el período de referencia y el nombre de la ocupación principal.
- Registre en enteros el número de horas por día. Si el informante manifiesta haber trabajado en horas y minutos realice el redondeo.

Ejemplo:

Juan es un microempresario que vende golosinas en la puerta de su casa, abre su pequeño puesto a las 8:00 horas y cierra a las 20:00 horas; pero, desde las 13:00 hasta las 14:00 horas cierra su puesto para almorzar, el resto del día el negocio está abierto, disponible para vender, aunque no en todo momento tiene clientes.

Respuesta: Las horas de trabajo de ese día serán de 11 horas.

D.1.7 ¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación principal), (Encuestador, leer alternativas)?

Alternativas:

- **Sueldo/salario.** Es la remuneración que se otorga mensualmente o quincenalmente a los empleados u obreros.
- **Comisión.** Es el porcentaje que percibe un trabajador que se dedica por lo general a la venta de un producto.
- **Destajo.** Es el monto en efectivo que percibe un trabajador por llegar a un determinado nivel de producción.
- **Honorarios Profesionales.** Es el pago que percibe el profesional independiente y algunos dependientes (empleados y obreros) por concepto de servicios prestados a terceros.

D.1.8 ¿En tu ocupación (mencionar nombre) te pagan... (Encuestador, leer alternativas)?

Indaga por la frecuencia de los ingresos laborales del beneficiario.

D.1.9 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por (mencionar ocupación principal) en... (mencionar frecuencia de D.1.8)?

Indaga por el monto del ingreso que recibió el beneficiario por realizar la ocupación principal indicada en D.1.1 según la periodicidad del pago indicada en la pregunta anterior (D.1.8).

Encuestador:

- Anotar la información en Soles.
- Considerar los ingresos regulares recibidos por el beneficiario. Es decir, no consignar ingresos extraordinarios (bonificaciones, dividendos, entre otros).

Ejemplo:

El día de la encuesta es el 12 de diciembre de 2016; en tal sentido, el Formato D.1 de la encuesta hace referencia a la semana anterior, que corresponde a los días del 4 de diciembre al 10 de diciembre de 2016⁵.

Cuando el encuestador pregunta a Alberto por la ocupación realizada del 4 de diciembre al 10 de diciembre, él indicó que trabajó como mozo en un restaurante. El encuestador tiene que indagar por el sueldo de Alberto como mozo, en tal sentido, formula las siguientes preguntas:

- Encuestador: Alberto, ¿en tu ocupación como mozo, ¿te pagan salario, comisión, destajo, honorarios profesionales...?
- Alberto: Me pagan un salario.
- Encuestador: Alberto ¿en tu ocupación como mozo, te pagan diario, semanal, quincenal o mensual?
- Alberto: Bueno, me pagaban por semana.
- Encuestador: ¿Cuánto fue tu último pago como mozo?
- Encuestador: Fue de 150 soles.

Encuestador: Tener en cuenta que el último pago se refiere al periodo de referencia establecido.

D.1.10 ¿Tienes seguro de salud?

Indaga por la afiliación o no del beneficiario a algún sistema de salud.

Alternativas:

- **Seguro Social de Salud (ESSALUD).** Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.
- **Seguro Integral de Salud (SIS).** Brinda sus servicios de salud a la población que no cuenta con un seguro de salud, priorizando en aquellas poblacionales vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema.
- **Seguro privado.** El beneficiario tiene un seguro privado el cual puede ser pagado por él o por su empresa.

D.1.11 ¿El Sistema de Pensiones al cual estás afiliado es...(leer alternativa)?

Indaga por la afiliación o no del beneficiario a algún sistema de pensiones.

⁵ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

Alternativas:

- **No está afiliado.** Es decir, no cuenta con ningún régimen de pensiones
- **Sistema Privado de Pensiones (AFP).** Es un régimen administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones, donde los aportes que realiza el trabajador se registran en una cuenta individual.
- **Sistema Nacional de Pensiones (SNP).** Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas sobre contribuciones no definidas en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie el total de las pensiones. En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- **Otro.**

D.1.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo?

Registra el tiempo que tiene el beneficiario realizando esta ocupación, en todos los lugares donde ha desempeñado esa ocupación, independientemente de si recibió un pago o no por la misma. La pregunta busca medir la experiencia laboral específica del beneficiario en la ocupación. Anotar el tiempo en días, meses o años.

Ejemplo:

- Encuestador: Sergio, ¿cuánto tiempo tienes trabajando como peón de la construcción, tanto en tu trabajo en Contratista Asociados como en otras empresas?
- Sergio: Bueno, sumando todos mis trabajos son 1 año y 3 meses.

Esta respuesta se anota así en D.1.12:

D.1.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? 1 Años 2 Meses

D.1.13 ¿Cómo conseguiste este trabajo?

Indaga por los medios/contactos que utilizó el beneficiario para acceder al puesto de trabajo que desempeña. Deberá leer todas las alternativas y marcar las 3 opciones principales.

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Busqué avisos en el periódico | <input type="checkbox"/> | 4 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados/u otros lugares | <input type="checkbox"/> |
| 2 Busqué en Internet | <input type="checkbox"/> | 5 A través de una bolsa de trabajo pública | <input type="checkbox"/> |
| 3 Pregunté a amigos, familiares o vecinos | <input type="checkbox"/> | 6 Me pasaron la voz, me buscaron | <input type="checkbox"/> |
| | | 7 Otro (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |

D.1.14 De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo, ¿cuál es el nivel de responsabilidad que tienes en la empresa?

Indaga sobre las características, principales funciones y posición dentro de la empresa.

Alternativas:

- **Elemental**
- **Técnico / operativo**
- **Profesional universitario / profesional técnico**

MATRIZ DE NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Niveles de responsabilidad	Características del nivel	Principales funciones asociadas al nivel	Posición dentro de la empresa
V (Alta Dirección)	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes contextos. - Ejerce autoridad total o corporativa de unidad de negocio. - Cuenta con autonomía para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Define, aprueba y evalúa la política y gestión empresarial. - Establece la asignación de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directores de nivel corporativo. - Gerentes Generales. - Gerentes Centrales Corporativos. - Directivos de nivel de unidad de negocio.
IV (Profesional en Dirección)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con autonomía y capacidad de decisión para ejecutar procesos y procedimientos de trabajo formalizados. - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes ámbitos vinculados a su área de trabajo. - Subordinado al Nivel V. - Generalmente ejerce autoridad sobre nivel III. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica, analiza y ejecuta diversas actividades dentro de su área de trabajo aplicando las estrategias para el logro de sus objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos de las principales áreas funcionales en una unidad de negocio o división. - Apoderados. - Gerentes de Área. - Jefes de División. - Staff – Asesores.
III (Profesional universitario/ profesional técnico)	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta procesos y procedimientos de trabajo predeterminados con autonomía limitada. - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes ámbitos vinculados a su área de trabajo. - Funciones especializadas correspondientes al área, unidad geográfica o función. - Subordinado al Nivel IV. - Frecuentemente ejerce autoridad sobre nivel I y II. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa las actividades vinculados a su área de trabajo. - Supervisa y/o ejecuta procesos y procedimientos vinculados a su área de trabajo. - Aplica sus conocimientos adoptándolos a diferentes contextos complejos y no rutinarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de unidad. - Supervisores de planta. - Supervisores de unidades geográficas. - Supervisores funcionales de niveles inferiores. - Profesionales especializados.
II (Técnico / Operativo)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica y ejecuta trabajos predeterminados con determinada complejidad que involucran conocimientos especializados de las operaciones del proceso. - Subordinado al Nivel III. - Labores con rutina determinada, rutinarias y bajo supervisión. - Puede o no tener subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla actividades de selección, instrumentalización, mantenimiento y supervisión de procesos predeterminados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empleado. - Técnico. - Operario Especializado.
I (Elemental)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica y ejecuta trabajos predeterminados y sencillos que involucran conocimientos básicos de las operaciones del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza labores rutinarias (apoyo) en los diversos procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Operario. - Aprendiz.

Fuente: MTPE - Boletín de Estadísticas Ocupacionales III Trimestre 2008. Construcción – Lima Metropolitana

VI. **CAPÍTULO 6 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO E.1:
Ocupación Secundaria (ACTUAL)**

Período de referencia: El período de referencia del Formato E.1. es la semana previa al día de la aplicación de la encuesta. Esta semana debe comprender de domingo a sábado. Revisar el ejemplo de la pregunta A.22.

Definición:

Ocupación secundaria. Aquella actividad económica que el trabajador realizó durante el período de referencia, pero que no es considerada por él como la más importante (principal).

E.1.1 Además de tu ocupación principal, del (día)... al (día)..., ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos (en efectivo o especies)?

Leer las opciones de respuesta (hasta E.1.1.7) y marcar en la casilla que corresponda.

E.1.2 ¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste entre el (día)... y el (día)...?

Nota para E.1.2.: Si el trabajador responde que no realizó ninguna otra actividad para obtener ingresos, marcar E.1.1.8 y pasar a la sección D.2

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.1

E.1.3 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)... al (día)... en tu ocupación secundaria?

Busca determinar la jornada laboral del beneficiario del proyecto. Mide las horas efectivamente laboradas durante el período de referencia.

Nota:

- Se incluyen: las horas extraordinarias laboradas en dicho período.
- Se excluyen: los permisos, licencias, tiempo de refrigerio, tiempo de traslado del domicilio al centro de trabajo y viceversa, etc.

E.1.4 ¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)?

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7

E.1.5 Solo si E.1.4= 1, 2, o 4 ¿En tu ocupación secundaria (mencionar nombre) te pagan...?

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8

E.1.6 Solo si E.1.4= 1, 2 o 4 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por (mencionar ocupación secundaria) en (frecuencia de E.1.5)?

Consignar el monto indicado por el beneficiario, en la frecuencia indicada en E.1.5.

E.1.7 Solo si E.1.4= 3 ¿Cuánto fue el ingreso por tu trabajo como... (ocupación secundaria) en el mes anterior?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

E.1.8 Solo si E.1.4= 5, 6, 7 ¿Cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como (ocupación secundaria) en el mes anterior?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

VII. **CAPÍTULO 7 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO D.2:**
Ocupación principal ⁶(ANTERIOR)

Período de referencia: El período de referencia del Formato D.2 es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto; es decir, es la semana previa a la selección del beneficiario al proyecto (momento en que se le indica que ha sido seleccionado para participar en el proyecto). Para mayor detalle sobre la determinación de esa semana ver la pregunta A.23.

D.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿la ocupación principal que desempeñabas era la misma que la que desempeñas ahora?

Busca determinar si el tipo de trabajo realizado por el beneficiario antes de su ingreso al proyecto es el mismo que desempeña ahora.

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

Encuestador: En caso que el beneficiario responda que NO, registrar el nombre exacto de la ocupación principal. El Cuadro 3 presenta ejemplos de la manera correcta e incorrecta de registrar la información de la ocupación.

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

Manera incorrecta	Manera correcta
Vendedor de medias	Vendedor ambulante de medias
Vendedor de ropa	Vendedor de ropa al por menor
Comerciante	Vendedor de papa al por mayor
Obrero	Panadero
Obrero	Ayudante de cocina
Profesor	Profesor de matemáticas de educación secundaria
Empleado del hogar	Ama de llaves, lavandera, cocinera, etc.
Ayudante en un restaurante	Mozo

La codificación de la ocupación corresponde al Código Nacional de Ocupaciones – Adaptación del Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones – 88. Esta codificación será proporcionada a la firma consultora por FONDOEMPLEO. **(Ver Anexos)**

D.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿las principales tareas que realizabas en tu ocupación principal eran las mismas que las que realizas ahora?

Busca indagar si las tareas realizadas en la ocupación principal antes del ingreso al proyecto son las mismas que las que realiza ahora.

En caso la respuesta sea No, el encuestador deberá preguntar por las tareas que realizaba antes del ingreso al proyecto.

Encuestador: Anote al menos las tres principales tareas.

D.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿trabajabas en el mismo negocio o empresa que en la que trabajas ahora?

⁶ Ocupación principal se encuentra definida en la sección D.1 (Capítulo 5).

Sí No → ¿A qué se dedicaba el negocio o empresa para la que trabajabas?

Se indagará si el negocio o empresa en la cual el beneficiario trabajaba antes del ingreso del proyecto es el mismo que en el que trabaja ahora. En caso de que el beneficiario conteste que no, registrar el rubro de la empresa o negocio en la que laboraba antes de su ingreso al proyecto y el código de dicho rubro / rama de actividad económica.

Definición:

Rama de Actividad Económica. Es la actividad expresada en términos del tipo de bienes producidos o de servicios suministrados por la unidad, empresa o negocio en que trabaja la persona. La información de esta pregunta se refiere a la actividad principal del establecimiento donde la persona ocupada trabajó durante el período de referencia.

Encuestador:

- Registre el nombre exacto de la actividad económica. El Cuadro 4 presenta ejemplos de la manera correcta e incorrecta de registrar la información de la actividad económica.

Cuadro 4. Manera correcta e incorrecta de registrar la actividad económica

Manera incorrecta	Manera correcta
Chacra	Cultivo de frutas y hortalizas
Taller	Taller de reparación de bicicletas
Bodega	Tienda de abarrotes al por menor
Artesanía	Fabricación de joyas de fantasía
Empresa pública	Ministerio de Salud
Fábrica	Fábrica de zapatos

- La codificación de la rama de actividad económica corresponde a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 3. La codificación estará en el Diccionario de variables proporcionado por FONDOEMPLEO. La codificación debe considerar los 2 dígitos del clasificador. **(Ver Anexo)**

D.2.4 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?

Indaga por el tipo de vínculo laboral que tenía el beneficiario con la empresa/negocio/taller en la que trabajaba.

Definiciones:

- **Contrato indefinido, permanente.** Se considera en esta alternativa al trabajador que presta sus servicios en un Centro de Trabajo, sin fecha de cese previamente establecida. En la Administración Pública es nombrado y en la Empresa Privada es permanente. Se encuentra en la planilla de la empresa o entidad.

- **Contrato a plazo fijo (Sujeto a Modalidad).** Se considera al trabajador que presta servicios en un centro de trabajo y conoce desde un inicio la fecha de cese de su contrato. Aquí se considera también los contratos que terminan cuando la obra finaliza. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero tiene un plazo de término.
- **Período de Prueba.** Según la ley el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso que las labores requieran de un período de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero su contrato se denomina “Período de prueba” y tiene un plazo de término.
- **El Convenio de Formación Laboral Juvenil.** Se celebra por escrito y está dirigido a jóvenes entre 16 y 25 años de edad; tendrá una duración no mayor de 36 meses y recibirán una subvención económica. El convenio será puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **El Convenio de Prácticas Pre-Profesionales.** Se celebra por escrito entre la Empresa y el Estudiante, previa presentación de éste por la Institución de enseñanza a la que pertenece. Está dirigida a estudiantes o egresados de cualquier edad, de las Universidades e Institutos Superiores, será por un plazo no mayor al exigido por el Centro de Estudios como requisito para obtener el Grado o Título respectivo, otorgándole al practicante una subvención económica.
- **Contrato de Aprendizaje.** Este tipo de contrato lo pueden celebrar las personas mayores de 14 años y menores de 24 años, el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral y le abone la asignación mensual convenida.
- **Locación de Servicios (Honorarios Profesionales, RUC), Servicios No Personales.** La modalidad de tipo de contrato como Locación de Servicios con RUC, está referido a trabajadores independientes que reciben honorarios profesionales (es la característica que la diferencia de las otras categorías) y los Servicios No Personales están referidos a los trabajadores dependientes.
- **Sin Contrato.** Se considera al trabajador que presta servicios sin firmar ningún contrato, es decir, no tiene vínculo formal con el centro laboral, considere al trabajador familiar no remunerado, al trabajador familiar no remunerado de otro hogar y al practicante sin remuneración. Son trabajadores que no se encuentran en la planilla de la empresa o entidad.

D.2.5 En el negocio o empresa anterior, ¿cuántas personas trabajaban?

Nota para D.2.5: si el trabajador sigue trabajando en la misma empresa en la que trabaja ahora (D.2.3), pasar a la pregunta D.2.6.

Sirve para determinar en qué tipo de empresas trabajaba el beneficiario según el número de trabajadores que laboran en ella.

Nota: El número total de trabajadores debe incluir al entrevistado.

Encuestador:

- Se captará el número total de trabajadores del negocio, organismo o empresa donde trabaja el beneficiario. Cuando en un organismo o empresa existen sucursales y la persona

entrevistada trabaja en una de esas sucursales, el tamaño de la empresa está referido al número total de trabajadores que laboran en todas las sucursales, incluyendo la sede central.

- Si el beneficiario trabaja para una Cooperativa o Empresa de Servicios Especiales, deberá responder por el número de trabajadores del Service o Cooperativa que lo contrató.
- Si el beneficiario es un trabajador independiente y no tiene trabajadores familiares no remunerados, considere como negocio Unipersonal. En este caso marque el código 1 (sólo yo trabajo). Asimismo, si declaró tener personas que le ayudan, indague por el número.
- Si el beneficiario es un trabajador independiente que trabaja con un ayudante considere como un negocio de 2 trabajadores, es decir, incluya al beneficiario como trabajador.
- Si la entrevistada es una trabajadora del hogar, deberá responder por el número de empleados domésticos que tiene dicha familia y no por la cantidad de personas que trabajan en la familia. Si no hubiese otros empleados domésticos, entonces marque el código 1 (Sólo yo trabajo).

D.2.6 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿trabajabas la misma cantidad de horas que ahora?

Busca determinar la jornada laboral del beneficiario del proyecto. Mide las horas efectivamente laboradas durante el período de referencia.

Nota:

- Se incluyen: las horas extraordinarias laboradas en dicho período.
- Se excluyen: los permisos, licencias, tiempo de refrigerio, tiempo de traslado del domicilio al centro de trabajo y viceversa, etc.

Encuestador:

- Primero se indagará si el beneficiario trabajaba el mismo número de horas que en la actualidad.
- En caso la respuesta sea NO, preguntar por el número de horas que trabajaba por día. En caso la respuesta sea SÍ, pasar a la pregunta D.2.7.

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas?

D.2.6.1. Domingo	<input type="text"/>	D.2.6.4 Miércoles	<input type="text"/>	D.2.6.7 Sábado	<input type="text"/>
D.2.6.2 Lunes	<input type="text"/>	D.2.6.5 Jueves	<input type="text"/>	D.2.6.8 Total	<input type="text"/>
D.2.6.3 Martes	<input type="text"/>	D.2.6.6 Viernes	<input type="text"/>		

- Recordar constantemente al beneficiario el período de referencia y el nombre de la ocupación principal antes de su ingreso al proyecto.
- Registre en enteros el número de horas por día. Si el informante manifiesta haber trabajado en horas y minutos realice el redondeo.

Ejemplo:

Juan es un microempresario que vendía golosinas en la puerta de su casa, abría su pequeño puesto a las 8:00 horas y cerraba a las 20:00 horas; pero, desde las 13:00 hasta las 14:00 horas cerraba su puesto para almorzar, el resto del día el negocio estaba abierto, disponible para vender, aunque no en todo momento tiene clientes.

Respuesta: Las horas de trabajo de ese día serán de 11 horas.

D.2.7 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿qué tipo de pago o ingreso recibías en tu ocupación principal?

Encuestador:

- Leer las alternativas y marcar la que corresponda.

Alternativas:

- **Sueldo/salario.** Es la remuneración que se otorga mensualmente o quincenalmente a los empleados u obreros.
- **Comisión.** Es el porcentaje que percibe un trabajador que se dedica por lo general a la venta de un producto.
- **Destajo.** Es el monto en efectivo que percibe un trabajador por llegar a un determinado nivel de producción.
- **Honorarios Profesionales.** Es el pago que percibe el profesional independiente y algunos dependientes (empleados y obreros) por concepto de servicios prestados a terceros.

D.2.8 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿en tu ocupación (mencionar nombre de la ocupación principal)... te pagaban...?

Indaga por la frecuencia de los ingresos laborales del beneficiario antes de su ingreso al proyecto.

D.2.9 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿ganabas lo mismo que ahora?

Indaga por el monto del ingreso que recibía el beneficiario por realizar la ocupación principal indicada en D.2.1 según la periodicidad del pago indicada en la pregunta anterior (D.2.8).

Sí No → ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por tu ocupación principal en ...(MENCIONAR FRECUENCIA DE D.2.8)? S/. Soles

Encuestador:

- Indagar si el beneficiario ganaba el un monto igual al que gana actualmente. Si la respuesta es NO, registrar el monto recibido antes de su ingreso al proyecto. En caso la respuesta sea SI, pasar a la pregunta D.2.10.
- Anotar la información en Soles.
- Considerar los ingresos regulares recibidos por el beneficiario. Es decir, no consignar ingresos extraordinarios (bonificaciones, dividendos, entre otros).

Ejemplo:

Alberto fue seleccionado al proyecto financiado por FONDOEMPLEO el 11 de junio de 2015, es decir, en la semana del 7 al 13 de junio; en tal sentido, el Formato D.1 de la encuesta hace referencia a la semana anterior, que corresponde a los días del 31 de mayo al 6 de junio de 2015⁷.

Cuando el encuestador pregunta a Alberto por la ocupación realizada del 31 de mayo al 6 de junio, él indicó que trabajó como mozo en un restaurante. El encuestador tiene que indagar por el sueldo de Alberto como mozo, en tal sentido, debe formular las siguientes preguntas:

- Encuestador: Alberto, ¿en tu ocupación como mozo, ¿te pagaban salario, comisión, destajo, honorarios profesionales...?
- Alberto: Me pagaban un salario

⁷ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

- Encuestador, Alberto ¿en tu ocupación como mozo, te pagaban diario, semanal, quincenal o mensual?
- Alberto: Bueno, me pagaban por semana.
- Encuestador: ¿Cuánto fue tu último pago como mozo?
- Encuestador: Fue de 150 soles

Encuestador: Tener en cuenta que el último pago se refiere al periodo de referencia establecido.

D.2.10 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tenías seguro de salud?

Indaga por la afiliación o no del beneficiario a algún sistema de salud antes de su ingreso al proyecto.

Alternativas:

- **Seguro Social de Salud (ESSALUD).** Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.
- **Seguro Integral de Salud (SIS).** Brinda sus servicios de salud a la población que no cuenta con un seguro de salud, priorizando en aquellas poblacionales vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema.
- **Seguro privado.** El beneficiario tiene un seguro privado el cual puede ser pagado por él o por su empresa.
- **No.** Si no cuenta con ningún seguro.

D.2.11 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿el sistema de pensiones al cuál estabas afiliado era...?

Indaga por la afiliación o no del beneficiario a algún sistema de pensiones antes de su ingreso al proyecto.

Alternativas:

- **Sistema Privado de Pensiones (AFP).** Es un régimen administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones, donde los aportes que realiza el trabajador se registran en una cuenta individual.
- **Sistema Nacional de Pensiones (SNP).** Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas sobre contribuciones no definidas en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie el total de las pensiones. En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

D.2.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizabas ese trabajo?

Nota para D.2.12: si el beneficiario tenía la misma ocupación principal que la que tiene ahora (D.2.1), pasar a la pregunta D.2.14.

Registra el tiempo que estuvo el beneficiario realizando esta ocupación, en todos los lugares donde ha desempeñado esa ocupación, independientemente de si recibió un pago o no por la misma. La pregunta busca medir la experiencia laboral específica del beneficiario en la ocupación.

Anotar el tiempo en días, meses o años.

Ejemplo:

- Encuestador: Sergio, ¿cuánto tiempo tenías trabajando como peón de la construcción, tanto en tu trabajo en Contratista Asociados como en otras empresas?
- Sergio: Bueno, sumando todos mis trabajados tenía 1 año y 3 meses.

Esta respuesta se anota así en D.2.12:

C.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo? 1 Años 2 Meses

D.2.13 ¿Cómo conseguiste ese trabajo?

Indaga por los medios/contactos que utilizó el beneficiario para acceder al puesto de trabajo que desempeñaba antes de su ingreso al proyecto. Deberá leer todas las alternativas y marcar las 3 opciones principales.

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Busqué avisos en el periódico | <input type="checkbox"/> | 4 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados/u otros lugares | <input type="checkbox"/> |
| 2 Busqué en Internet | <input type="checkbox"/> | 5 A través de una bolsa de trabajo pública | <input type="checkbox"/> |
| 3 Pregunté a amigos, familiares o vecinos | <input type="checkbox"/> | 6 Me pasaron la voz, me buscaron | <input type="checkbox"/> |
| | | 7 Otro (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |

D.2.14 De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuál era el nivel de responsabilidad que tenías en la empresa?

Indaga sobre las características, principales funciones y posición dentro de la empresa.

Alternativas:

- Elemental
- Técnico / operativo
- Profesional universitario / profesional técnico

MATRIZ DE NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Niveles de responsabilidad	Características del nivel	Principales funciones asociadas al nivel	Posición dentro de la empresa
V (Alta Dirección)	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes contextos. - Ejerce autoridad total o corporativa de unidad de negocio. - Cuenta con autonomía para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Define, aprueba y evalúa la política y gestión empresarial. - Establece la asignación de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directores de nivel corporativo. - Gerentes Generales. - Gerentes Centrales Corporativos. - Directivos de nivel de unidad de negocio.
IV (Profesional en Dirección)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con autonomía y capacidad de decisión para ejecutar procesos y procedimientos de trabajo formalizados. - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes ámbitos vinculados a su área de trabajo. - Subordinado al Nivel V. - Generalmente ejerce autoridad sobre nivel III. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica, analiza y ejecuta diversas actividades dentro de su área de trabajo aplicando las estrategias para el logro de sus objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos de las principales áreas funcionales en una unidad de negocio o división. - Apoderados. - Gerentes de Área. - Jefes de División. - Staff – Asesores.
III (Profesional universitario/profesional técnico)	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta procesos y procedimientos de trabajo predeterminados con autonomía limitada. - Realiza funciones variadas y complejas en diferentes ámbitos vinculados a su área de trabajo. - Funciones especializadas correspondientes al área, unidad geográfica o función. - Subordinado al Nivel IV. - Frecuentemente ejerce autoridad sobre nivel I y II. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa las actividades vinculados a su área de trabajo. - Supervisa y/o ejecuta procesos y procedimientos vinculados a su área de trabajo. - Aplica sus conocimientos adoptándolos a diferentes contextos complejos y no rutinarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de unidad. - Supervisores de planta. - Supervisores de unidades geográficas. - Supervisores funcionales de niveles inferiores. - Profesionales especializados.
II (Técnico / Operativo)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica y ejecuta trabajos predeterminados con determinada complejidad que involucran conocimientos especializados de las operaciones del proceso. - Subordinado al Nivel III. - Labores con rutina determinada, rutinarias y bajo supervisión. - Puede o no tener subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla actividades de selección, instrumentalización, mantenimiento y supervisión de procesos predeterminados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empleado. - Técnico. - Operario Especializado.
I (Elemental)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica y ejecuta trabajos predeterminados y sencillos que involucran conocimientos básicos de las operaciones del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza labores rutinarias (apoyo) en los diversos procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Operario. - Aprendiz.

Fuente: MTPE - Boletín de Estadísticas Ocupacionales III Trimestre 2008. Construcción – Lima Metropolitana

VIII. **CAPÍTULO 8 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO E.2:
Ocupación Secundaria (ANTERIOR)**

Período de referencia: El período de referencia del Formato E.2 es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto; es decir, es la semana previa a la selección del beneficiario al proyecto (momento en que se le indica que ha sido seleccionado para participar en el proyecto). Para mayor detalle sobre la determinación de esa semana ver la pregunta A.23.

E.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿realizabas alguna otra actividad para obtener ingresos, ya sea en efectivo o especies?

Leer las opciones de respuesta (hasta E.2.1.7) y marcar en la casilla que corresponda. En caso el beneficiario no realizaba ninguna actividad además de su ocupación principal antes de su ingreso al proyecto, marcar la opción E.2.1.8 y pasar a la sección F.

E.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuál era la ocupación secundaria que desempeñabas?

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.

E.2.3 Normalmente, ¿cuántas horas trabajabas en tu ocupación secundaria?

Busca determinar la jornada laboral del beneficiario del proyecto. Mide las horas efectivamente laboradas durante el período de referencia.

Nota:

- Se incluyen: las horas extraordinarias laboradas en dicho período.
- Se excluyen: los permisos, licencias, tiempo de refrigerio, tiempo de traslado del domicilio al centro de trabajo y viceversa, etc.

E.2.4 Normalmente, ¿qué tipo de pago o ingreso recibías por... (mencionar ocupación secundaria)?

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7.

E.2.5 Solo si E.2.4= 1, 2, 3 o 4 Normalmente, ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) te pagaban...?

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8.

E.2.6 Solo si E.2.4= 1, 2 o 4, ¿cuánto fue el último ingreso que recibiste por tu trabajo como (mencionar ocupación secundaria) en (frecuencia de E.2.5)?

Consignar el monto indicado por el beneficiario, en la frecuencia indicada en E.2.5.

E.2.7 Solo si E.2.4= 3 ¿cuánto fue el ingreso por tu trabajo como... (ocupación secundaria) en el mes anterior a tu ingreso al proyecto?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

E.2.8 Solo si E.2.4= 5, 6, 7 ¿Cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como... (ocupación secundaria) en el mes anterior a tu ingreso al proyecto?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

**IX. CAPÍTULO 9 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO F:
*Conocimiento acerca del proyecto***

F. 1 ¿Cómo te enteraste del proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Respuesta múltiple. No leer alternativas.

Indaga por el medio a través del cual el beneficiario se enteró del proyecto.

F.2 ¿Por qué decidiste participar en el proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Anotar todas las respuestas que indique el beneficiario.

Indaga por las razones que tuvo el beneficiario para participar del proyecto.

F.3 ¿Participaste en algún curso para desarrollar competencias técnicas?

Indaga sobre la participación en algún curso del proyecto. Si el beneficiario no fue capacitado en competencias técnicas, marcar la casilla que corresponda y pasar a la sección G.1

F.4 ¿En qué curso?

Si el beneficiario llevó algún curso de capacitación técnica, preguntar por el nombre del curso que llevó.

F.4.1 ¿Cuántos test te tomaron en el curso?

Indaga por el número de test o exámenes rendidos por el beneficiario. Anotar el número en el casillero.

F.5 ¿Recibiste un certificado tras aprobar el curso?

Indaga sobre la recepción de certificado, luego de aprobar el curso. Marcar el casillero que corresponda.

**X. CAPÍTULO 10 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO G.1:
Sobre la organización sindical (ACTUAL)**

Nota: El Formato G.1. solo aplica para aquellos proyectos que tuvieron un componente de capacitación a las organizaciones sindicales.

Período de referencia: El período de referencia del Formato G.1 es el día de aplicación de la encuesta.

G.1.1 Actualmente, ¿pertenece a alguna organización sindical?

Marcar la opción indicada por el beneficiario sobre la pertenencia del beneficiario a alguna organización sindical. En caso el beneficiario responda que no pertenece a ninguna organización sindical, pasar a la sección G.2

G.1.2 Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical?

Busca conocer si el beneficiario ha participado o no con algún cargo dentro de la organización sindical. En caso responda que SÍ, registrar el cargo ocupado. Si responde que NO, pasar a la pregunta G.1.4.

G.1.3 ¿Alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del Sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?

Indaga sobre las opciones y antecedentes de capacitación que tiene el beneficiario al pertenecer a alguna organización. En caso el beneficiario responda que Sí, registrar en qué tema fueron capacitados.

G.1.4 ¿Sabes si tu organización sindical tiene un plan para las actividades que realiza?

Busca conocer sobre la adecuada gestión y comunicación que tiene la organización sindical a la que pertenece el beneficiario.

G.1.5 ¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones de la asamblea general?

Indaga sobre la frecuencia con la que la organización sindical, a la que pertenece el beneficiario, realiza las asambleas generales.

G.1.6 ¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones solo de la junta directiva?

Indaga sobre la frecuencia en que la junta directiva de la organización sindical, a la que pertenece el beneficiario, realiza las reuniones.

G.1.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical reciben informes?

Busca conocer la frecuencia en la cual los miembros de la organización sindical reciben informes de las actividades desarrolladas por la junta directiva.

G.1.8 ¿De qué manera les informan los avances de la organización sindical?

Indaga sobre los medios de comunicación utilizados por la organización sindical. Marcar los casilleros que correspondan. Es posible marcar más de una alternativa.

G.1.9 ¿La Junta Directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del Sindicato?

La pregunta intenta conocer si la junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del Sindicato.

G.1.10 ¿Llevaste algún curso para desarrollar competencias de gestión organizacional?

La pregunta intenta conocer si se llevó algún curso para el desarrollo de competencias de gestión organizacional. En el caso de que la respuesta sea No, pasar a la Sección G.2.

G.1.11 ¿En qué curso participaste?

Si se llevó algún curso, indagar por qué curso llevó el beneficiario.

G.1.11.1 ¿Cuántos test te tomaron en el curso?

La pregunta intenta conocer el número de test que se tomaron durante el curso. Registrar dicho número.

G.1.12 ¿Recibiste un certificado tras aprobar el curso?

La pregunta intenta conocer si llegaron a obtener un certificado luego de llevar el curso.

**XI. CAPÍTULO 11 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO G.2:
Sobre la organización sindical (ANTERIOR)**

Período de referencia: El período de referencia del Formato G.2 es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto; es decir, es la semana previa a la selección del beneficiario al proyecto (momento en que se le indica que ha sido seleccionado para participar en el proyecto). Para mayor detalle sobre la determinación de esa semana ver la pregunta A.23.

G.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿perteneías a alguna organización sindical?

Marcar la opción indicada por el beneficiario sobre la pertenencia del beneficiario a alguna organización sindical antes del proyecto. En caso el beneficiario responda que no perteneció a ninguna organización sindical, pasar a la sección H.

G.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tuviste un cargo en la organización sindical?

Busca conocer si el beneficiario participó o no con algún cargo dentro de la organización sindical antes de su ingreso al proyecto. En caso responda que SÍ, registrar el cargo ocupado. Si responde que NO, pasar a la pregunta G.2.4.

G.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del Sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?

Indaga sobre las opciones y antecedentes de capacitación que tiene el beneficiario al pertenecer a alguna organización.

G.2.4 ¿Sabes si tu organización sindical tenía un plan para las actividades que realizaba?

Busca conocer sobre la adecuada gestión y comunicación que tenía la organización sindical a la que pertenecía el beneficiario.

G.2.5 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones de la asamblea general?

Indaga sobre la frecuencia en la que la organización sindical, a la que pertenecía el beneficiario, realizaba las asambleas generales.

G.2.6 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones solo de la Junta Directiva?

Indaga sobre la frecuencia en que la junta directiva de la organización sindical, a la que pertenecía el beneficiario, realizaba las reuniones.

G.2.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical recibían informes?

Busca conocer la frecuencia en la cual los miembros de la organización sindical recibían informes de las actividades desarrolladas por la Junta Directiva.

G.2.8 ¿De qué manera les informaban los avances de la organización sindical?

Indaga sobre los medios de comunicación utilizados por la organización sindical.

G.2.9 ¿La Junta Directiva atendía las consultas o reclamos de los miembros del Sindicato?

La pregunta intenta conocer si la junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del Sindicato.

XII. CAPÍTULO 12 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO H: Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO

H.1 ¿Que tan satisfecho o insatisfecho estás con...

En esta sección, se indagará por el nivel de satisfacción del beneficiario respecto al proyecto. Leer las alternativas y marcar el casillero que corresponda.

H.1 ¿Que tan satisfecho o insatisfecho estás con...	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Algo insatisfecho	Muy insatisfecho
H.1.1 La claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	1	2	3	4	5
H.1.2 La comprensión de los cursos de capacitación	1	2	3	4	5
H.1.3 El tiempo que duraron las capacitaciones	1	2	3	4	5
H.1.4 Los horarios de las capacitaciones	1	2	3	4	5
H.1.5 La asesoría brindada para tu aprendizaje	1	2	3	4	5
H.1.6 Las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	1	2	3	4	5
H.1.7 La ayuda para resolver tus dudas en cualquier momento del proyecto	1	2	3	4	5

H.2 ¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?

Encuestador: Escribir solo una idea, la que el beneficiario considere más importante.

H.3 Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical?

Indagar sobre el conocimiento de alguna institución a la cual acudir para seguir mejorando la organización sindical. Registra el nombre de la institución en caso la respuesta sea SÍ.

H.4 Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima ¿Cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?

Encuestador: Escribir el número que indique la escala de satisfacción del beneficiario sobre el proyecto.

H.5 Consideras que, al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral?

Nota: Si en F.3 la respuesta es NO, pasar a la pregunta D.2.14

Marcar el casillero que corresponda.

H.6 Consideras que, al terminar los cursos de gestión organizacional, ¿mejoró la organización de tu Sindicato?

Nota: Si en G.1.10 la respuesta es No, terminar la encuesta

Marcar el casillero que corresponda.

XIII. CAPÍTULO 13 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO I: Sobre la aplicación de la encuesta

I.1 Nombre del encuestador

Anotar el nombre completo del encuestador. No su firma.

I.2 Nombre del supervisor

Anotar el nombre completo del supervisor. No su firma.

I.3 Fecha de aplicación de la entrevista

Anotar el día, mes y año de la entrevista.

I.4 Comentarios/observaciones

Anote todos los comentarios/observaciones que considere pertinentes.

XIV. ANEXOS

- 14.1. Códigos de Ubigeo**
- 14.2. Códigos de cursos dictados**
- 14.3. Códigos de carreras de educación superior no universitaria**
- 14.4. Códigos de carreras de educación superior universitaria**
- 14.5. Códigos de Ocupaciones (codificar a 6 dígitos)**
- 14.6. Códigos de Actividades económicas**
- 14.7. Códigos de Actividades económicas**

**ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y
LABORAL
LÍNEA 1 – CAPACITACIÓN LABORAL
LÍNEA BASE Y EVALUACIÓN FINAL
LAT 3**

DICCIONARIO DE DATOS

**Base de datos
LS – L – 03 – 08**

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
# de encuesta	Cod.Enc	Número de encuesta
Código de proyecto	Cod. Proy	Código de proyecto
A.1	A.1	Nombre completo del beneficiario
A.2	A.2	Nº de DNI
A.3	A.3	Sexo
A.4.1	A.4.1	Día-Fecha de nacimiento
A.4.2	A.4.2	Mes-Fecha de nacimiento
		1 Enero
		2 Febrero
		3 Marzo
		4 Abril
		5 Mayo
		6 Junio
		7 Julio
		8 Agosto
		9 Setiembre
		10 Octubre
		11 Noviembre
		12 Diciembre
A.4.3	A.4.3	Año - Fecha de nacimiento
A.4.4	A.4.4	Edad
A.5	A.5	Estado civil
		1 Soltero
		2 Casado
		3 Conviviente
		4 Separado
		5 Viudo

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		6 Divorciado
A.6	A.6	¿Tiene hijos?
		1 Si
		2 No
A.7	A.7	¿Cuántos hijos tienes?
A.8	A.8	Dirección
A.9	A.9	Referencia para llegar a la vivienda
A.10	A.10	Región
		1 Amazonas
		2 Áncash
		3 Apurímac
		4 Arequipa
		5 Ayacucho
		6 Cajamarca
		7 Callao
		8 Cusco
		9 Huancavelica
		10 Huánuco
		11 Ica
		12 Junín
		13 La Libertad
		14 Lambayeque
		15 Lima
		16 Loreto
		17 Madre de Dios
		18 Moquegua
		19 Pasco

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		20 Piura
		21 Puno
		22 San Martín
		23 Tacna
		24 Tumbes
		25 Ucayali
A.11	A.11	Provincia
A.12	A.12	Distrito - código de Ubigeo
A.13.a	A.13.a	Teléfono fijo
A.13.b	A.13.b	Teléfono celular
A.14	A.14	Correo electrónico
A.15	A.15	Nombre de la persona de contacto
A.16	A.16	Relación con la persona de contacto
		1 Familiar
		2 Amigo
		3 Tutor
		4 Vecino
A.17.a	A.17.a	Teléfono fijo
A.17.b	A.17.b	Teléfono celular de persona de contacto
A.18	A.18	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?
		1 Ninguno
		2 Primaria
		3 Secundaria
		4 Superior No Universitaria
		5 Superior Universitaria
A.19	A.19	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre?
		1 Ninguno

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 Primaria
		3 Secundaria
		4 Superior No Universitaria
		5 Superior Universitaria
A.20	A.20	¿Usas el servicio de internet?
		1 Si
		2 No
A.21.1	A.21.1	¿Acostumbras usar el internet para ... E-mail (correo electrónico)
		1 Si
		2 No
A.21.2	A.21.2	¿Acostumbras usar el internet para ... Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.3	A.21.3	¿Acostumbras usar el internet para ... Entretenimiento (juegos de video, música, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.4	A.21.4	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de empleo
		1 Si
		2 No
A.21.5	A.21.5	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de información (noticias, cursos, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.6	A.21.6	¿Acostumbras usar el internet para ... Compra de productos/pago de servicios
		1 Si
		2 No
A.21.7	A.21.7	¿Acostumbras usar el internet para ... Otra ...
		1 Si

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 No
A.22.1	A.22.1	¿Del (día) ... Al (día) ... ¿qué has hecho? (el periodo de referencia es la semana previa a la entrevista)
		1 Trabajando en la empresa
		2 De vacaciones de trabajo
		3 Estudiando en el colegio
		4 Estudiando para postular a una institución de educación superior
		5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad
		6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio
		7 Realizando los quehaceres de mi hogar
		8 Buscando trabajo
		9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO
		10 Otro
A.22.2	A.22.2	¿Del (día) ... Al (día) ... ¿qué has hecho? - otro
A.24.1	A.23.1	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alimentos
A.24.2	A.23.2	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Vestido y calzado
A.24.3	A.23.3	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda
A.24.4	A.23.4	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda
A.24.5	A.23.5	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Salud
A.24.6	A.23.6	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Transporte y comunicaciones
A.24.7	A.23.7	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Diversión y cultura
A.24.8	A.23.8	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Otros bienes y servicios
C.1	B.1	¿Cuál es tu lengua materna?
		1 Quechua
		2 Aymara
		3 Castellano
		4 Es sordomudo
		5 Otro

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
C.2	B.2	¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado? 1 Sin nivel/inicial 2 Primaria incompleta 3 Primaria completa 4 Secundaria incompleta 5 Secundaria completa 6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto 7 Opción ocupacional (CETPRO) completo 8 Superior no universitaria incompleta 9 Superior no universitaria completa 10 Superior universitaria incompleta 11 Superior universitaria completa
C.3	B.3	¿Cuál es último año de estudios aprobado?
C.4	B.4	¿La institución era pública o privada? 1 Pública 2 Privada
C.5	B.5	Oficio o carrera que ha estudiado
C.10	B.6	Desde que empezó el proyecto hasta el día de hoy ¿has estudiado algún otro curso de formación de corta duración 1 Si 2 No
C.11	B.7	Nombre del curso
C.12	B.8	Curso seguido - código
C.13	B.9	Tipo de institución que dictó el curso 1 Centro de trabajo 2 Municipalidad/parroquia/ONG 3 CETPRO 4 IES

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		5 Universidad
		6 Programa Jóvenes a la obra/ Jóvenes Productivos
		7 Otro (especifique)
D.1.1	C.1	Ocupación principal (código)
D.1.2	C.2	¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?
D.1.3	C.3	¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas?
D.1.4	C.4	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?
		1 Contrato indefinido, permanente
		2 Contratado a plazo fijo
		3 Estuvo en periodo de prueba
		4 Convenio de formación laboral juvenil
		5 Prácticas pre profesionales
		6 Contrato de aprendizaje
		7 Locación de Servicios, Servicios No Personales
		8 Contrata a través de "service"
		9 Contrata a través de "tercerizadora"
		10 Otro (especifique)
		11 No sabe
		12 Sin contrato
D.1.4.1	C.4.1	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?_ otro
D.1.5	C.5	En ese trabajo, negocio o empresa ¿cuántas personas trabajan?
D.1.6.1	C.6.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - domingo
D.1.6.2	C.6.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - lunes
D.1.6.3	C.6.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - martes
D.1.6.4	C.6.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - miércoles
D.1.6.5	C.6.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - jueves
D.1.6.6	C.6.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - viernes

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
D.1.6.7	C.6.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - sábado
D.1.6.8	C.6.8	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - total
D.1.7	C.7	¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación principal),? 1 Sueldo/Salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales
D.1.8	C.8	¿En tu ocupación principal ... te pagan? 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual
D.1.9	C.9	¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por...(mencionar ocupación principal)
D.1.10	C.10	¿Tienes seguro de salud? 1 ESSALUD 2 SIS 3 Seguro privado 4 No
D.1.11	C.11	¿El sistema de pensiones al cuál estás afiliado es.....? 1 No está afiliado 2 Sistema privado de pensiones AFP 3 Sistema nacional de pensiones ONP 4 Otro
D.1.12.1	C.12.1	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - años
D.1.12.2	C.12.2	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - meses
D.1.12.3	C.12.3	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - días
D.1.13.1	C.13.1	¿Cómo conseguiste este trabajo? - opción 1

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
D.1.13.3	C.13.2	Otro
D.1.14	C.14	De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo ¿cuál es el nivel de responsabilidad que tienes en la empresa? 1 Elemental 2 Técnico/operativo 3 Profesional universitario/ profesional técnico
E.1.1.1	D.1.1	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - fabricando algún producto?
E.1.1.2	D.1.2	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo algo en casa para vender?
E.1.1.3	D.1.3	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - ofreciendo algún servicio?
E.1.1.4	D.1.4	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - trabajando en un negocio familiar?
E.1.1.5	D.1.5	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo prácticas pagadas?
E.1.1.6	D.1.6	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - realizando labores en la chacra?
E.1.1.7	D.1.7	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - otro?
E.1.1.8	D.1.8	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... No realizó otra actividad
E.1.2	D.2	¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste del (día)...al (día)...?
E.1.3.1	D.3.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - domingo
E.1.3.2	D.3.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - lunes
E.1.3.3	D.3.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - martes
E.1.3.4	D.3.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - miércoles
E.1.3.5	D.3.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - jueves
E.1.3.6	D.3.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - viernes
E.1.3.7	D.3.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - sábado
E.1.4	D.4	¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)? 1 Sueldo/salario

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 Comisión
		3 Destajo
		4 Honorarios profesionales
		5 Ingreso (ganancia) por negocio
		6 Ingreso como productor agropecuario
		7 Otros (especificar)
E.1.5	D.5	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) Te pagan ...?
		1 Diario
		2 Semanal
		3 Quincenal
		4 Mensual
E.1.6	D.6	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿cuánto fue el último ingreso que recibiste por (mencionar ocupación secundaria) en (frecuencia de D.5)
E.1.7	D.7	Solo si d.4 = 3 ¿cuánto fue el ingreso por tu trabajo como ...(ocupación secundaria) en el mes anterior?
E.1.8	D.8	Solo si d.4 = 5, 6 o 7 ¿cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como ... (ocupación secundaria) en el mes anterior?
F.1.opción1	E.1.1	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 1
F.1.opción2	E.1.2	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 2
F.1.opción3	E.1.3	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 3
F.1.otro	E.1.4	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - otro
F.2.opción1	E.2.1	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.opción2	E.2.2	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.otro	E.2.3	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)? Otro
B.1	F.1	¿La vivienda donde vive es...?
		1 Propia
		2 Alquilada
		3 Cedida/ prestada sin pago alguno
		4 Otra (especificar)

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
B.2	F.2	<p>¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Ladrillo o bloque de cemento 2 Piedra o sillar con cal o cemento 3 Adobe 4 Piedra con barro 5 Tapia 6 Quincha (caña con barro) 7 Madera 8 Estera 9 Otro materia (especificar)
B.3	F.3	<p>¿El material predominante en los pisos de la vivienda donde vives es...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Parquet o madera pulida 2 Láminas asfálticas, vinílicos o similares 3 Losetas, terrazos o similares 4 Madera, entablados 5 Cemento 6 Tierra 7 Otro material (especifique)
B.4	F.4	<p>¿El material predominante en los techos de la vivienda donde vives es...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Concreto armado 2 Madera 3 Tejas 4 Estera 5 Caña o estera con torta de barro 6 Plancha de calamina/fibra de cementos/similares 7 Paja, hojas 8 Otro

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
B.5	F.5	<p>¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Red pública dentro de la vivienda 2 Red pública fuera de la vivienda 3 Pílon de uso público 4 Camión cisterna/ otro similar 5 Pozo 6 Río acequia, manantial o similar 7 Otra (especifique)
B.6	F.6	<p>¿El servicio higiénico que tiene tu vivienda está conectado a...?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Red pública dentro de la vivienda 2 Red pública fuera de la vivienda 3 Pozo ciego o negro/letrina 4 Río, acequia o canal 5 Pozo séptico
B.7	F.7	<p>¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Electricidad 2 Kerosene (mechero, lámparín) 3 Vela 4 Petróleo, gas, lámpara 5 Generador 6 Otro (especifique)
B.8	F.8	¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?
B.9	F.9	¿Cuántas habitaciones tienes en tu hogar? (sin contar: baño, pasadizo, cocina, depósito o garaje)
G.1.1	G.1	<p>Actualmente, perteneces a alguna organización sindical?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Si 2 No
G.1.2	G.2	Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		1 Si
		2 No
G.1.cuál	G.2.1	Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical? Si, ¿cuál?
G.1.3	G.3	¿Alguna vez te capacitaron o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?
		1 Si
		2 No
G.1.3.tema	G.3.1	¿En qué tema te capacitaron?
G.1.4	G.4	¿Sabes si tu organización sindical tiene un plan para las actividades que realiza?
G.1.5	G.5	¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones de la asamblea general?
G.1.6	G.6	¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones solo de junta directiva?
G.1.7	G.7	¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical reciben informes?
G.1.8	G.8	¿De qué manera les informan de los avances de la organización sindical?
		1 Volantes, folletos
		2 Publicaciones en periódico mural
		3 A través de las conversaciones con los miembros
		4 En las reuniones de la asamblea general
		5 Otros ¿Cuáles?
G.1.9	G.9	¿La junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?
		1 Si
		2 No
H.1.1	H.1.1	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto?
		1 Muy satisfecho
		2 Algo satisfecho
		3 Ni satisfecho ni insatisfecho
		4 Algo insatisfecho
		5 Muy insatisfecho
H.1.2	H.1.2	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La comprensión de los cursos de capacitación?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
H.1.3	H.1.3	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... El tiempo que duraron las capacitaciones?
H.1.4	H.1.4	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Los horarios de las capacitaciones?
H.1.5	H.1.5	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La asesoría brindada para tu aprendizaje?
H.1.6	H.1.6	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical?
H.1.7	H.1.7	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La ayuda para resolver tus dudas en cualquier momento del proyecto?
H.2	H.2	¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?
H.3	H.3	Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical? 1 Si 2 No
H.3.cuál	H.3.1	¿cuál?
H.4	H.4	Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?
H.5	H.5	Consideras que al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral? 1 Si 2 No
H.6	H.6	Consideras que al terminar los cursos de gestión organizacional, ¿mejoró la organización sindical? 1 Si 2 No
I.1	I.1	Nombre del encuestador
I.2	I.2	Nombre del supervisor
I.3	I.3	Fecha de aplicación de la entrevista
I.4	I.4	Comentarios/observaciones

12.6 ARCHIVOS DIGITALES

Adjunto al presente informe se entrega un CD con el siguiente contenido:

- 001 Entregable 4: Evaluación Final
- 002 Bases de datos de línea de salida del proyecto L-03-08
- 003 Sintaxis para el procesamiento de datos de la línea de salida