



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-03-09:

**“CAPACITACIÓN LABORAL MINERA EN EXPLOTACIÓN
DE MINAS, TITULACION POR EXPERIENCIA,
PERFORACIÓN DIAMANTINA, MANTENIMIENTO Y
COMPUTACION, REGION JUNÍN”**

Preparado para:



ENTREGABLE 4 DE 4: EVALUACIÓN FINAL

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	1
2	INTRODUCCIÓN	7
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
4	ALCANCES DEL INFORME	10
5	METODOLOGÍA	11
5.1	ESTRATEGIA CUANTITATIVA	11
5.2	ESTRATEGIA CUALITATIVA	14
6	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	16
6.1	INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO	16
6.2	INFORME DE CAMPO CUALITATIVO	22
7	SOBRE EL PROYECTO	24
7.1	CONTEXTO ECONÓMICO	24
7.2	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	29
7.3	MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO	48
8	RESULTADOS CUANTITATIVOS	54
8.1	INDICADORES DE LA MML	54
8.2	EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS	61
9	RESULTADOS CUALITATIVOS	79
9.1	ANÁLISIS DE PERTINENCIA	80
9.2	ANÁLISIS DE EFICACIA	84
9.3	ANÁLISIS DE EFICIENCIA	87
9.4	ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD	88
10	CONCLUSIONES	92
11	RECOMENDACIONES	95
12	ANEXOS	97
12.1	MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS	98
12.2	INSTRUMENTOS	102
12.3	MUESTRA SELECCIONADA	120
12.4	MANUAL DEL ENCUESTADOR	122
12.5	DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES	166
12.6	ARCHIVOS DIGITALES	184

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-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín”** 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 116 observaciones de un universo de 166 beneficiarios, tamaño que maximizaba el nivel de confianza (95%) y minimizaba el margen de error de las estimaciones (5%). Sin embargo, luego de la revisión del Padrón de beneficiarios, se encontró que el universo validado era de 104 beneficiarios. Por ello la muestra programada fue modificada a 82 entrevistas. El principal reto que implicaba alcanzar esta meta era ubicar a los beneficiarios pues el proyecto ya había culminado (diciembre de 2016). Por ello, se diseñó una estrategia que consideró dos actividades. La primera consistió en contactar al Sindicato a fin de solicitar ayuda para convocar a los beneficiarios; de este modo se podrían realizar las encuestas. El apoyo de la Asociación Sindicato de trabajadores de la compañía minera San Ignacio de Morococha, mediante su secretario general, fue la esperada. Adicionalmente permitieron el uso de sus instalaciones para realizar las encuestas. Los primeros días de convocatoria se tuvo éxito con las encuestas; sin embargo, no llegaron más trabajadores al final de la semana. Ante este problema, se desarrolló la segunda actividad que consistía en el contacto telefónico a cada beneficiario para coordinar una entrevista, pero solo se logró contactar a la mitad de beneficiarios, pues los registros telefónicos con los que se contaba estaban desactualizados.

Por lo anterior, solo se logró entrevistar a 41 beneficiarios en total, lo cual corresponde al 39% del universo validado de beneficiarios. En ese sentido, el estudio realizado debe ser entendido como un sondeo cuyos resultados, si bien no permiten realizar inferencia estadística, sí permiten contar con un estudio cualitativo que revela la situación ex ante de los 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 del Sindicato de trabajadores de SIMSA, el representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Junín.

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-03-09 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 de las metas propuestas en la MML, a partir de ello se tiene que todos los indicadores presentados fueron cumplidos a cabalidad.

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 (sondeo). Es importante mencionar que, debido a la cantidad de encuestas realizadas, los resultados obtenidos son referenciales y no pueden ser extrapolados al total de la población de estudio por lo que en ningún caso pueden ser considerados como concluyentes. No obstante, permiten tener una idea de la situación ex ante y ex post de los beneficiarios, en ese sentido, se tiene lo siguiente:

De acuerdo al sondeo realizado, los beneficiarios del proyecto son, por lo general hombres, de una edad promedio de 41 años y casados. Además, el 87.8% de ellos tienen hijos, en promedio, 2. La totalidad de los beneficiarios proviene de Junín, específicamente, de la localidad de San Ramón. Asimismo, se encontró que gran parte de ellos tienen como lengua materna el castellano. Todos los beneficiarios cuentan con secundaria completa y más de la mitad de ellos 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 58.5% de encuestados refirió haber estudiado antes algún curso de corta duración en un instituto de educación superior. El campo de estudio más frecuente es el de ingeniería, industria y construcción; y, en menor medida, algunos beneficiarios habrían recibido capacitaciones en el rubro de ciencias naturales, exactas y de computación. Por otro lado, el tipo de institución educativa más frecuente para estos cursos son las IES.

Respecto al nivel de vida de los beneficiarios antes de su participación en el proyecto, esta era relativamente buena y 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, sus viviendas no parecen encontrarse hacinadas. En cuanto al acceso a servicios básicos, la mayoría de los beneficiarios encuestados manifestaron abastecerse de agua a través de red pública (conexión domiciliaria) y electricidad y la mayoría indicó contar con servicio higiénico conectado a red pública (alcantarillado), aunque aún quedan beneficiarios que se alumbran con velas, petróleo o gas. Además, casi todos tienen acceso a internet.

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

De acuerdo a la información recogida, no se aprecian mayores variaciones tanto antes como luego del proyecto. La situación de los beneficiarios se ha mantenido constante en ambos periodos, ya sea asociado a sus gastos, ingresos o condiciones laborales. Al respecto, en el caso de los gastos se aprecia un aumento no significativo en S/ 123.37 y la composición sigue siendo la misma: alimentos, que representa casi el 50% del total, seguido de vestido y calzado. Asimismo, no se observa variación alguna en la condición de ocupación de los beneficiarios, todos los entrevistados se encontraban laborando. Por otro lado, en tanto la mayoría se mantuvo trabajando en la mina, el sector económico al cual forman parte no ha variado, lo mismo sucede con el tamaño de la empresa. El nivel de responsabilidad en todos los casos es eminentemente técnico u operativo lo cual va en línea con el diagnóstico elaborado para el diseño del proyecto. De acuerdo a información del representante del sindicato, a pesar de culminar satisfactoriamente las capacitaciones, no se observan incrementos de sueldos. Tomando en cuenta la información cuantitativa se tiene una reducción en el promedio de ingresos, lo cual estaría asociado a que algunos de los beneficiarios salieron de la mina para poder trabajar por su cuenta o en una microempresa (relacionada a servicios) con lo cual vieron afectados sus ingresos. Sin embargo, cabe señalar que la reducción de los ingresos promedio sería de S/ 67.80, pasando de S/ 2 305 a S/ 2 237.32. Con estos ingresos, la totalidad de trabajadores estaría recibiendo por encima de una RMV, además todos señalan tener algún tipo de contrato, el 97.6%. Casi la totalidad de beneficiarios (97.6%) posee algún tipo de seguro (EsSalud en casi la totalidad de casos) y todos contarían con afiliación a algún sistema de pensiones luego del proyecto. Así, lo que se muestra es que los beneficiarios estarían en condiciones laborales adecuadas. Esto se corrobora con el indicador asociado a calidad laboral. 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 un 78% de beneficiarios cuenta con empleo decente (nivel 1) luego del proyecto, cifra mayor al período pre proyecto (70.7%). Lo anterior está asociado a una disminución de horas trabajadas.

Respecto a la organización sindical, más de la mitad de beneficiarios entrevistados manifiesta pertenecer a un 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 es en su mayoría mensual y las reuniones de la junta directiva son mayormente semanales, además, la totalidad de los encuestados refiere que el Sindicato está atento a sus problemas y necesidades.

Por último, respecto a la satisfacción de los beneficiarios acerca del proyecto, se observa que hay un alto grado de satisfacción. 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. En todos los casos, se indicó estar algo o muy satisfecho con ello; sin embargo, cabe resaltar que hay algunos beneficiarios no muy satisfechos en cuanto al horario de las capacitaciones. Muchos de ellos tuvieron que sacrificar días libres para poder asistir a las capacitaciones.

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.

Del análisis de pertinencia se desprende que hubo un adecuado diseño del proyecto. Asimismo, se rescata el hecho de que se hayan dado entrevistas con el representante de la empresa ya que esto permitió saber más acerca de la demanda del perfil laboral de la empresa. Respecto a la problemática de los trabajadores, se sabe que muchos de ellos habían desarrollado sus habilidades de manera empírica. Tal como lo señala el representante del Sindicato, muchos de ellos solo han terminado el nivel secundario y entraron a trabajar, motivo por el cual demandan las certificaciones. Estas son indispensables para que puedan postular a otros puestos en alguna otra empresa y así poder tener mayores salarios. En cuanto a la elaboración del diagnóstico del problema

y elaboración del proyecto, si bien hubo reuniones con el representante de la empresa, el diseño se enfocó más en las necesidades reveladas por 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 a la participación activa del Sindicato y a la predisposición por parte de la empresa para facilitar el desarrollo del proyecto en algunos aspectos. Asimismo, en cuanto a las capacitaciones para el fortalecimiento institucional, no se tuvo una estrategia de selección propiamente dicha ya que los talleres fueron para todos los miembros de la junta directiva del Sindicato.

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.

La primera aproximación sobre la eficiencia fue la indagación respecto a la existencia de capacitaciones técnicas e instrumentos de gestión previas al proyecto. Se encontró que existen capacitaciones regulares en temas de seguridad de parte de la empresa. Sin embargo, no se reportaron capacitaciones laborales de otro tipo. Por lo anterior, el proyecto de capacitación fue bien recibido por el Sindicato y los trabajadores, pues llenaban así un vacío en su desarrollo laboral.

Respecto al segundo aspecto de eficiencia, se tiene que las actividades eficaces que fueron parte del proyecto estuvieron asociadas a la comunicación constante con la empresa, ya que esto permitió, por un lado, cumplir con el horario de las capacitaciones (hubo flexibilidad en el horario de trabajo), y por otro lado, el hecho de que se hayan facilitado instalaciones que funcionen como aulas para las capacitaciones ayudó a que no se generen mayores gastos de movilidad, hospedaje o alimentación.

Por otro lado, el monitoreo y seguimiento fue constante y fue importante para que se consigan los resultados deseados de las capacitaciones y no existan altas tasas de deserción. Con dicho monitoreo se supervisó la asistencia de todos los beneficiarios, y fue hecha por el Sindicato y la IE. Además de ello también hubo un constante monitoreo por parte de FONDOEMPLEO.

Por último, respecto a la conformidad de los resultados, en general, los actores involucrados se encuentran satisfechos con el proyecto; sin embargo, es clara la necesidad de una articulación de los actores que forman parte del proyecto, desde los beneficiarios hasta los representantes de direcciones locales o regionales. Esto último quizá con el fin de poder tener aportes a nivel agregado respecto al proyecto desarrollado. Asimismo, esta articulación permitiría la asociación con otro tipo de proyectos impulsados desde el gobierno central o regional (bolsa de trabajo, capacitaciones en habilidades blandas, etc.)

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. Además, se recalca el hecho de que se pudo alcanzar las metas propuestas al 100% así como la ejecución 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.

En primer lugar, no se llevaron a cabo actividades específicas por parte de la IE (tal como lo señala el representante del sindicato); sin embargo, si se hizo un seguimiento desde la organización sindical con el fin de mantener el interés, por un lado, y por otro, observar si se habrían dado algunos de los resultados esperados.

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. El monitoreo y seguimiento hecho por el Sindicato también apoyó a que no haya deserción de los beneficiarios. Todos estos factores han influido positivamente en el interés de los beneficiarios y de otros trabajadores; sin embargo, para que cada uno de ellos decida realizar capacitaciones por su propia cuenta, tendrán que tener el tiempo y recursos necesarios ya que las instituciones capacitadoras en la misma localidad son escasas.

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-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín” (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-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín” (Línea 1). Dicho proyecto fue presentado por la Asociación Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. Unidad San Vicente, con el objetivo de capacitar laboral y organizacionalmente a 166 trabajadores agremiados y no agremiados, 104 de ellos con capacitación laboral y 62 con 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 pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto; en la décima sección se presentan las conclusiones y recomendaciones y, por último, en la sección once, los anexos del presente informe.

3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del estudio es elaborar la línea de base y la evaluación final del proyecto “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín” 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 segundo entregable de la consultoría correspondiente al Informe de Línea de Base del **Proyecto L-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín”**, 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 Áncash (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 pertinencia, 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 pertinencia, 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.

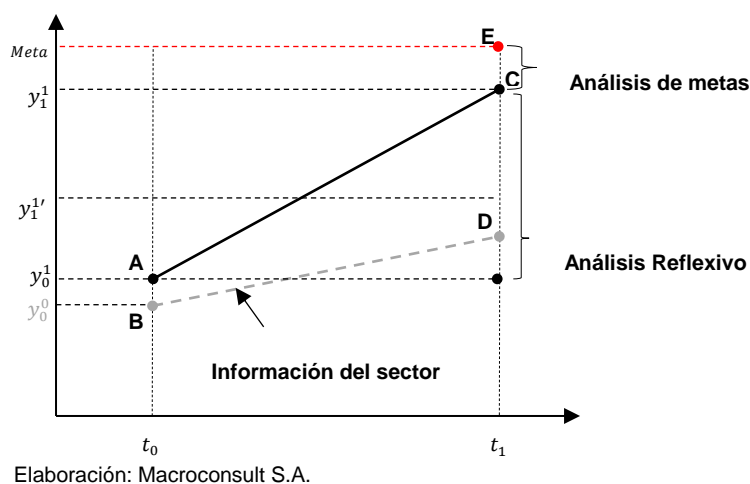
La estrategia cuantitativa de la línea de base consistió en el levantamiento de información primaria a través de una encuesta a los beneficiarios en la cual se recogió información acerca de la situación de los beneficiarios antes y después del proyecto. La información antes del proyecto se obtuvo a partir 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-03-09 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-03-09 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 compara la situación de los beneficiarios en la situación post-intervención con la situación pre-intervención (diferencia C-D). Por su parte, el análisis de metas compara la meta con el indicador obtenido en la situación inicial (diferencia E-C).

Gráfico 1. Diagrama del análisis reflexivo y el análisis de metas



5.1.2. Diseño muestral

De acuerdo a los Términos de Referencia del estudio (TdR), el marco muestral de la encuesta estaría constituido por el total de beneficiarios de cada proyecto, entendiendo por beneficiario a toda persona evaluada y seleccionada para participar en el proyecto (independientemente de que haya concluido o no con todo el proceso de intervención). De acuerdo a la ficha del Proyecto L-03-09 provista inicialmente por FONDOEMPLEO, el marco muestral del estudio correspondía a 166 trabajadores beneficiarios del proyecto. Sobre la base de este listado de beneficiarios, se realizaría una selección aleatoria simple de 116 beneficiarios, cantidad que, de acuerdo a las estimaciones realizadas por FONDOEMPLEO, maximizaría el nivel de confianza (95%) y minimizaría el margen de error (5%) de las estimaciones. De este modo, la unidad de muestreo de la encuesta sería el beneficiario del proyecto, y la unidad de análisis sería el beneficiario y su vivienda.

Sin embargo, luego de revisar el Padrón de beneficiarios del proyecto, se encontró que la cantidad de trabajadores que fueron capacitados por el proyecto asciende a 104 trabajadores, razón por la cual FONDOEMPLEO recalculó el tamaño de muestra en 82 trabajadores. Dada la reducción de la muestra a entrevistar, se decidió contactar a todo el padrón de beneficiarios, tomando en cuenta la experiencia en la recolección de información de proyectos anteriores. Las dificultades encontradas (ver **Sección 6**) en el contacto de los beneficiarios impidió lograr la muestra programada, por ello el levantamiento de información realizado corresponde a un sondeo.

En ese sentido, el estudio realizado debe ser entendido como un sondeo cuyos resultados, si bien no permiten realizar inferencia estadística, sí permiten contar con

información que revela la situación ex ante y ex post de los beneficiarios toda vez que el tamaño de la muestra corresponde al 39% del universo validado.

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 las Instituciones Ejecutoras provista por FONDOEMPLEO, en función a lo cual se calcularon los indicadores de la MML. Para lo segundo, se revisó el instrumento de FONDOEMPLEO para el levantamiento de línea de base 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-03-09 ya había culminado, por lo que, de acuerdo a los convenido con el equipo técnico de FONDOEMPLEO, se realizó un solo levantamiento de información cuantitativa donde se recogió información retrospectiva sobre la situación ex ante y ex post a la intervención del proyecto.

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

Tabla 1. 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.).

Secciones	Descripción
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 coordinó realizar 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 San Ignacio de Morococha S.A, y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Junín.

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 San Ignacio de Morococha.
- 1 guía para la entrevista a profundidad al responsable de la Dirección de Promoción del Empleo (o su similar) del MTPE en la región Junín.

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. En ese sentido, 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 la región de Junín.
- Cobertura temporal: La encuesta se realizó entre los meses de enero y marzo (31/01/2017 – 16/03/2017).

b) Unidad de observación:

La unidad de observación de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-09.

c) Informante

El informante de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-09.

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 movilizarse, la recolección de información se planificó de la siguiente manera:

1. Para ejecutar el levantamiento de datos en el tiempo previsto se realizó solo en una ruta, pues se pudo utilizar las instalaciones del Sindicato para realizar las encuestas
2. Para realizar las encuestas fue necesario contratar 3 encuestadores, ello debido a que se juntó con el levantamiento de información del proyecto L-03-13.
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 (95%) y minimizaba el margen de error (5%) de acuerdo a las estimaciones de FONDOEMPLEO, correspondía a 116 beneficiarios. No obstante, luego de la revisión del Padrón de Beneficiarios, se encontró que el universo válido de beneficiarios era de 104. Por lo cual, la muestra programada fue ajustada por FONDOEMPLEO a 82 beneficiarios.

6.1.2. Organización para el levantamiento de información

a) Organización territorial

Considerando que las encuestas fueron realizadas en el local del Sindicato de trabajadores de SIMSA, se dio una sola ruta en la región de Junín, localidad de San Ramón.

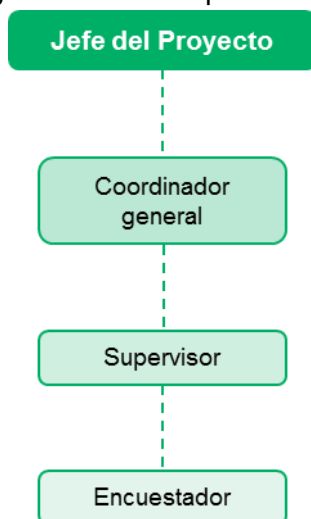
b) Estructura orgánica

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.

El **supervisor 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-03-09. 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: Rafael Marceliano Barreto
- 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 6 encuestas por día. A continuación, el detalle de la carga de trabajo de cada encuestador:

Tabla 2. Carga de trabajo por encuestador

Encuestador	Fecha de aplicación de la entrevista										TOTAL	
	31/01/2017	01/02/2017	02/02/2017	03/02/2017	04/02/2017	05/03/2017	10/03/2017	13/03/2017	14/03/2017	15/03/2017		16/03/2017
Alfredo Marceliano Palma	1	0	4	3	1	4	0	2	0	0	0	15
Héctor Alejandro Ramos Diego	0	2	4	3	5	6	0	0	0	0	0	20
Rosselyn Flores Beltrán	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	6
Total	1	2	8	6	6	10	1	2	1	1	3	41

6.1.3. Ejecución de la operación de campo

a) Ejecución de las entrevistas

La operación de campo de la encuesta se inició el 31 de enero de 2017 y finalizó el 16 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 Wilman Asenjo, 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 martes 31 de enero al domingo 5 de febrero se realizaron las entrevistas en las instalaciones de la Asociación Sindicato de trabajadores de la compañía minera SIMSA. Luego de ello, se optó por ubicar a cada uno de los beneficiarios vía telefónica con el fin de coordinar una fecha para realizar la encuesta. Debido al poco éxito que se tuvo, dado que varios de los números telefónicos se encontraban inactivos o apagados, se optó por realizar las encuestas por teléfono a quienes habían sido ubicados. Dichas encuestas se llevaron a cabo durante la semana del 10 al 16 de marzo.

En el caso del primer grupo de encuestas, 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. En primer lugar, la convocatoria en el local del sindicato tuvo afluencia los primeros días, luego de ello el aumento de beneficiarios encuestados fue nulo por lo cual se decidió optar por una segunda estrategia. Así, se optó por coordinar las encuestas en las localidades de los beneficiarios; sin embargo, también se tuvo dificultades para ubicarlos ya que los teléfonos consignados en el padrón de beneficiarios se encontraban inactivos, apagados o no pertenecían al beneficiario. Además de las dificultades encontradas en la información del padrón de beneficiarios, el campo se tuvo que extender por más tiempo debido a las condiciones climáticas.

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

- 44 de los números registrados en la lista, pertenecientes a los beneficiarios se encontraban como no existentes, apagados, equivocados o no contestaban.
- 4 de los beneficiarios no quisieron dar la entrevista.
- 2 se inscribieron al curso, pero no lo llevaron.
- 13 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

La muestra programada, luego de revisar el universo válido de beneficiarios, para la línea de base del Proyecto L-03-09 fue de 82 beneficiarios. No obstante, solo fue posible entrevistar a 41 de ellos. El principal motivo de esta diferencia fueron las dificultades encontradas para ubicar a los beneficiarios. Por un lado, porque algunos de los beneficiarios ya no trabajaban en la Compañía Minera San Ignacio de Morococha, ya sea porque renunciaron o fueron despedidos. Por otro lado, porque 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, lo mismo pasaba con las direcciones de los beneficiarios. En ese sentido, fue imposible ubicar a todos los beneficiarios del proyecto, con lo cual, el margen de error asociado es de 12%. El balance de los resultados obtenidos fue el siguiente:

Tabla 3. Balance del levantamiento de información cuantitativo

Código de proyecto	Universo inicial ^{1/}	Universo validado ^{2/}	Muestra programada ^{3/}	Muestra lograda	Representatividad ^{4/}
L-03-09	166	104	82	41	39%

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/ Corresponde a la muestra estimada por FONDOEMPLEO de acuerdo a los TdR del estudio. Se mantuvo el tamaño muestral a pesar de que se redujo el universo.

4/ Respecto al universo validado.

6.1.5. Control de la calidad de la información

La encuesta tuvo un supervisor que se encargó de verificar los datos de contacto de las personas entrevistadas, revisar los cuestionarios y capacitar a todo el personal. Adicionalmente, tuvo el apoyo de un coordinador

6.1.6. Conclusiones

El universo de beneficiarios, luego de la revisión del Padrón de beneficiarios, se redujo en 62 beneficiarios. Por ello, la muestra programada cambió a 82 beneficiarios. Posteriormente, en el trabajo de campo, debido a las dificultades y limitaciones experimentadas, no se cumplió con la meta de realizar 82 entrevistas válidas y solo consiguió 41, es decir, solo se alcanzó entrevistar al 39% del universo validado.

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 4**.

Tabla 4. Entrevistas semi-estructuradas realizadas del Proyecto L-03-09

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
(1) Representante de la Institución Ejecutora	Froy Solís	Jefe del proyecto	-	-
(2) Representante de Sindicato de trabajadores de SIMSA	Wilman Tocto Asenjo	Secretario general del Sindicato	28/06/2017	Local del sindicato de trabajadores de SIMSA – San Ramón, Junín
(3) Representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera SIMSA	Emilio Uceda	Superintendente de administración y gestión humana de SIMSA	29/06/2017	Entrevista telefónica
[4] Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín	Orlando Ricalde Zarate	Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín	17/01/2017	Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Huancayo, Junín

Como se observa, el único informante que no pudo ser entrevistado fue el representante de la Institución Ejecutora (Jefe del proyecto). Como se comunicó a FONDOEMPLEO, el señor Froy Solís no estuvo dispuesto a brindar una entrevista por lo cual se quedó en que se iba a realizar la entrevista con el representante del Sindicato. El señor Wilman Asenjo accedió a la entrevista; sin embargo, comentó que nadie más de los que se encontraban en el sindicato había participado directamente del proyecto; en ese sentido, el total de entrevistas desarrolladas para la evaluación final del estudio fueron de tres entrevistas, tal como se presentó en la **Tabla 4**.

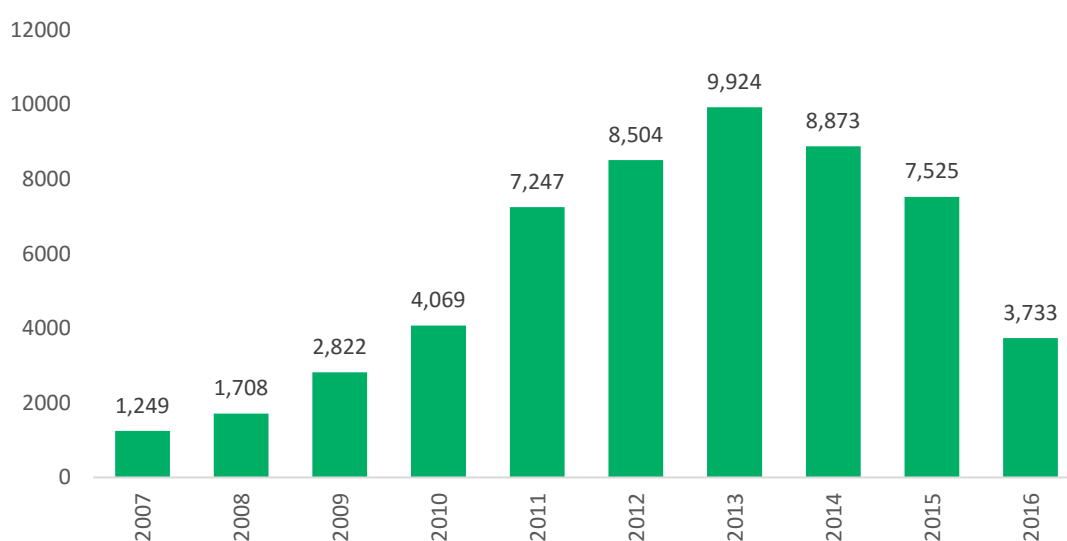
7 SOBRE EL PROYECTO

El Proyecto L-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín” se desarrolló en el departamento de Junín, específicamente, en los distritos de Vitoc y San Ramón en donde se encuentra la compañía minera San Ignacio de Morococha S.A. 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 9 924 millones de dólares para el año 2013, tal como se muestra en el **Gráfico 3**.

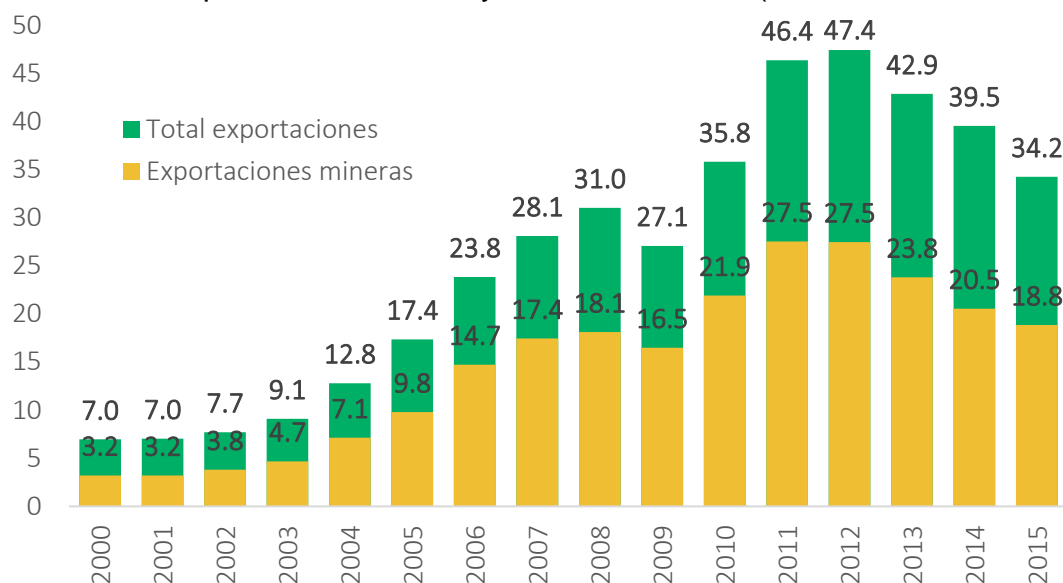
Gráfico 3. Inversión minera en el Perú (US\$ Millones)



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

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 19 mil millones de dólares, 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.

Particularmente en el caso de Junín la inversión alcanzó un monto de 595,603,808 dólares en el 2015, año en el cual se dio inicio al desarrollo del proyecto “Capacitación laboral minera en explotación de minas, titulación por experiencia, perforación diamantina, mantenimiento y computación, Región Junín”.

Tabla 5. Inversión minera en Junín

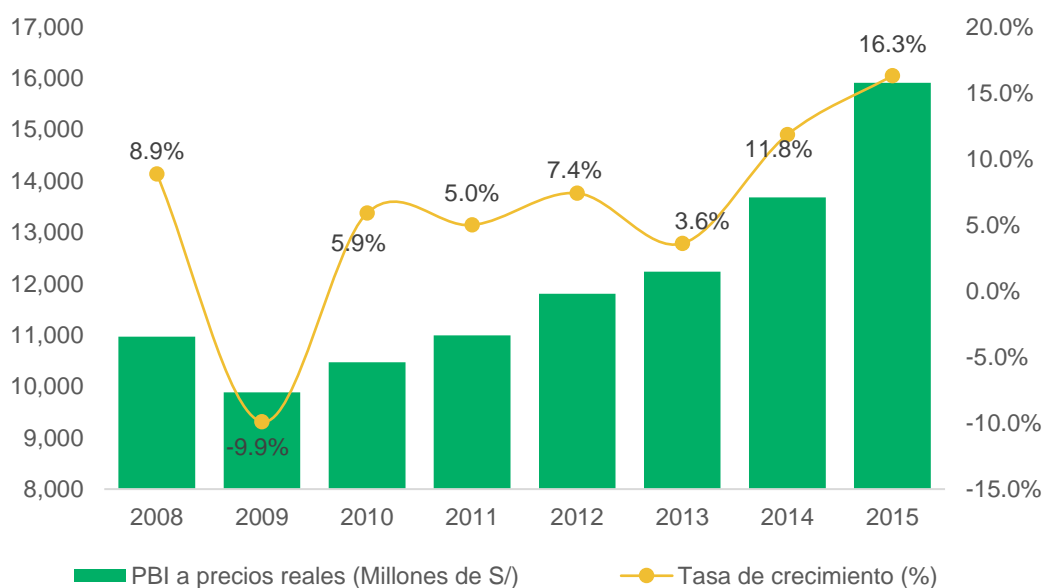
Región	2015	2016	Var%
Junín	595,603,808	252,007,566	-57.6%

Fuente: MEM

Elaboración: Macroconsult.

La región Junín ha presentado altos y bajos en su PBI, como se observa en el **Gráfico 5**, teniendo como mejor año el 2015 en el cual llegó a alrededor de 16 mil millones de soles. Durante el periodo examinado, el mayor crecimiento fue de 16% y entre el 2014 y 2015. Cabe resaltar que el crecimiento de la región Junín se dio a partir de una caída en el PBI de aproximadamente 10% en el 2009. Dicha caída estuvo asociada a una baja producción agropecuaria y se vio contrarrestada con el aumento de 0.7 puntos porcentuales del sector minero. Al 2015, el sector minería tuvo un incremento considerable, en diciembre de ese año, se registró un aumento de 61.9% con lo que se acumularon 28 meses de crecimiento consecutivo del mencionado sector.

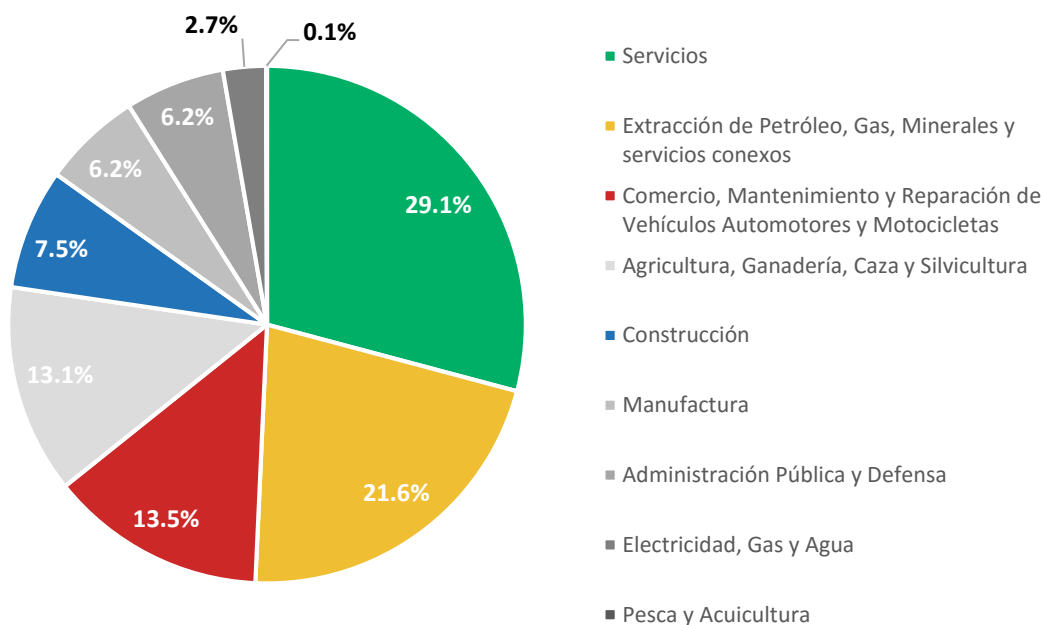
Gráfico 5. Tasa de crecimiento PBI real de Junín (miles de millones S/)



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

Con el fin de complementar lo mostrado anteriormente, en el **Gráfico 6** se presenta el valor agregado bruto de Junín, el cual está compuesto por 9 categorías. Para el 2015 se observa que el sector Servicios es el que representa la mayor participación en el VAB de la región, y el sector de minería es el que le sigue con un 22% de la participación total. Asimismo, cabe señalar que el sector minero ha crecido a lo largo del periodo 2007-2015. Otros sectores importantes de Junín son el comercio y la agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

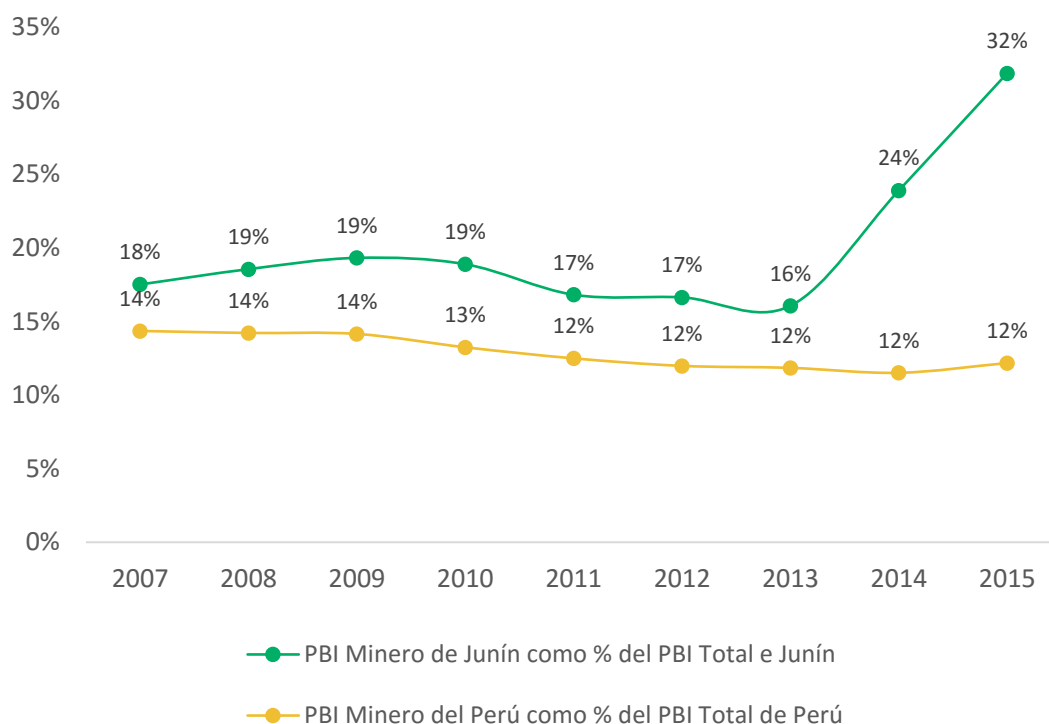
Gráfico 6. Composición del VAB de Junín por actividad económica (2015)



Fuente: INEI, Elaboración: Macroconsult.

De la misma forma en que la participación del sector minero en el VAB de Junín ha aumentado 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 creciente no se corresponde con la tendencia a nivel nacional, en la cual la participación de producción minera permanece casi constante a lo largo del periodo 2007-2015.

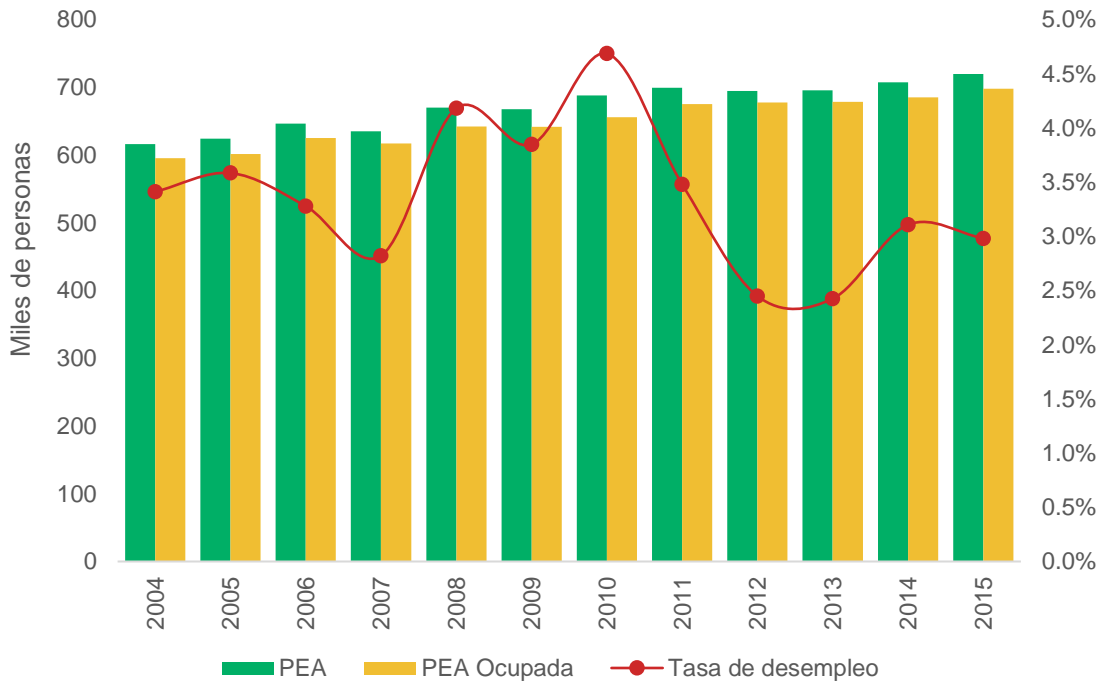
Gráfico 7. Evolución de la participación de la minería en la producción total de Junín.



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

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 595 000 y 698 000 personas, lo cual se refuerza con una disminución de la tasa de desempleo de 3% para el 2015.

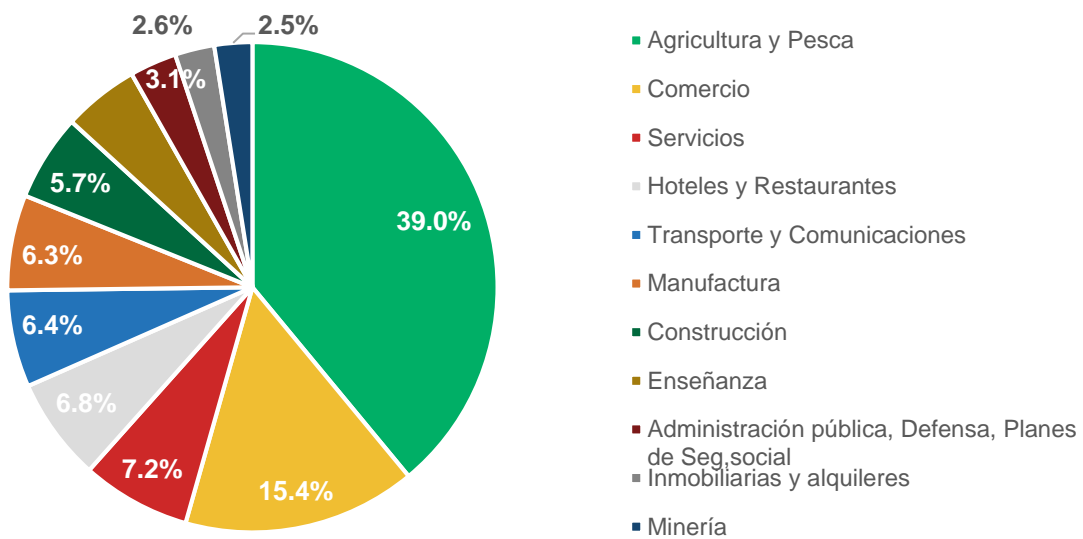
Gráfico 8. PEA, PEA ocupada y tasa de desempleo en Junín



Fuente: INEI
Elaboración: Macroconsult.

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 y la pesca el sector con mayor participación, esto es, alrededor del 39%, por el contrario, la minería es la actividad que demanda menor fuerza de trabajo con un 2.5%.

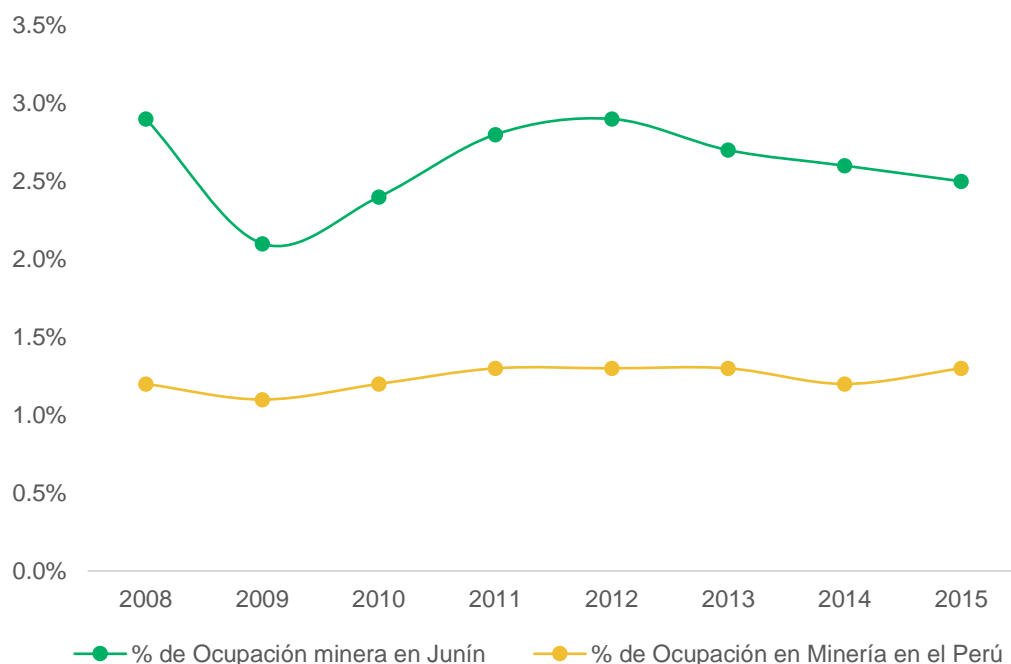
Gráfico 9. PEA ocupada según ramas de actividad, región Junín



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

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 Junín ha oscilado entre 2% y 3%, teniendo los más altos ratios en los años 2011 y 2012, mientras que, a nivel nacional se ha mantenido constante desde el 2006, representando 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.

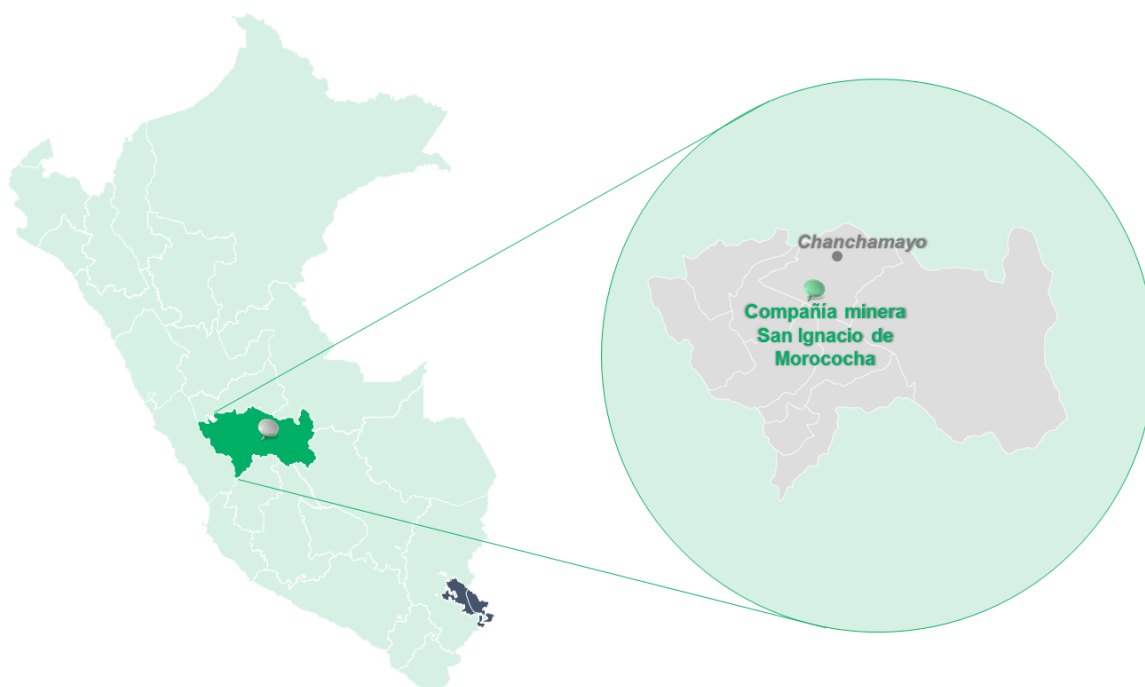
7.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Como se señaló en un inicio, en octubre de 2015 el Sindicato de trabajadores de la Cía. Minera de San Ignacio de Morococha S.A. Unidad San Vicente junto con el financiamiento de Fondoempleo, llevó a cabo el proyecto L-03-09: “Capacitación laboral minera en Explotación de minas, Titulación por experiencia, Perforación diamantina, Mantenimiento y computación, región Junín”.

Específicamente, el proyecto se desarrolló en la localidad de San Vicente, que pertenece al distrito de Vitoc, el cual a su vez se encuentra en la provincia Chanchamayo, en el Departamento de Junín. La unidad minera San Ignacio de Morococha S.A. (SIMSA) se ubica referencialmente al sur del distrito de San Ramón, al norte de la provincia de Jauja, al este del distrito de Pichanaki y al oeste de la provincia de Tarma, a una altitud entre 1,400 a 2,000 m.s.n.m. Para acceder al distrito de Vitoc se debe considerar que este distrito se encuentra 40 minutos de La Merced, capital de

Chanchamayo. Asimismo, Vitoc es un distrito emergente gracias a la minería, pero su economía se basa principalmente en la agricultura.

Gráfico 11. Ubicación geográfica del proyecto.



Elaboración: Macroconsult

De acuerdo al censo del 2007, Vitoc es un distrito cuya población es de 2,753 habitantes y la zona de influencia directa son las localidades de San Vicente y San Ramón, de donde provienen la mayoría de trabajadores de la empresa.

Como ya se ha mencionado, los potenciales beneficiarios del proyecto fueron los trabajadores de la Unidad Minera SIMSA. De acuerdo a la propuesta técnica, la empresa concentra y comercializa concentrados de zinc y plomo, a razón de 95% y 5%, respectivamente. Asimismo, cuenta con un total de 280 trabajadores de los cuales 228 son agremiados y 52 no lo son.

Esta compañía minera viene operando desde el año 1942, las estrategias de corto plazo están orientadas a desarrollar un programa intenso de exploraciones, adquisición de nuevos equipos "Trackless" (scoop, jumbos, camiones volvos, entre otros) y ampliación de reservas, por lo que invertiría en proyectos como Palmapata y Tarmatambo. Así, a la fecha del diseño del proyecto, se proyectaba la contratación de personal para concretar estas acciones.

Según la Oficina de la Superintendencia de Administración y Recursos Humanos, la empresa minera realizó un programa de capacitación laboral para el 2015 que incluía cursos en Elaboración de estándares generales y operativos, Salud ocupacional y primeros auxilios, Capacitación interna Seguridad 14B, Capacitación técnica de

Planeamiento, de Laboratorio químico, de Mina, de Geología, de Planta concentradora, de Energía, de Mantenimiento y Capacitación técnica en Logística.

Además, de acuerdo a la información proporcionada por la Institución ejecutora, existen dos modalidades de trabajo en la empresa: contrato laboral permanente y contratos eventuales o estacionales, según las necesidades de la empresa, contando en ambos casos con los mismos beneficios. Actualmente, sólo hay trabajadores con contrato indefinido. La modalidad de trabajo consiste en 6/1 (6 días de trabajo, de lunes a sábado, por 1 de descanso, domingo) y se distribuyen en 3 horarios de 8 horas: de 7am a 3pm, de 3 a 11pm y de 11 a 7am.

Los trabajadores reciben una remuneración mensual promedio entre S/ 1,772 a S/ 2,600, incluido descuentos de ley. Las características sobre la ocupación y rango promedio de ingresos de los beneficiarios contratados se detallan en la siguiente **Tabla 8**.

Tabla 6. Rango de ingresos según área de trabajo

Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Operario Energía -scoop	S/.2623	6	1	7
Operario Energía -soldador	S/.2335	6	3	9
Operario Planta-fajas/reactivos	S/.2200	8	1	9
Operario Geología -muestra		5	1	6
Operario Geología -longueo		8	2	10
Operario Geología -control de calidad	S/.2197	6	2	8
Operario Energía -bocatoma	S/.2187	8	1	9
Operario Mina - lanzador de concreto	S/.2160	12	2	14
Maestro Planta - múltiple	S/.2158	5	1	6
Maestro Mantenimiento		4	2	6
Maestro Planta - flotador		3	1	4
Maestro Seguridad		4	2	6
Maestro Energía		4	2	6

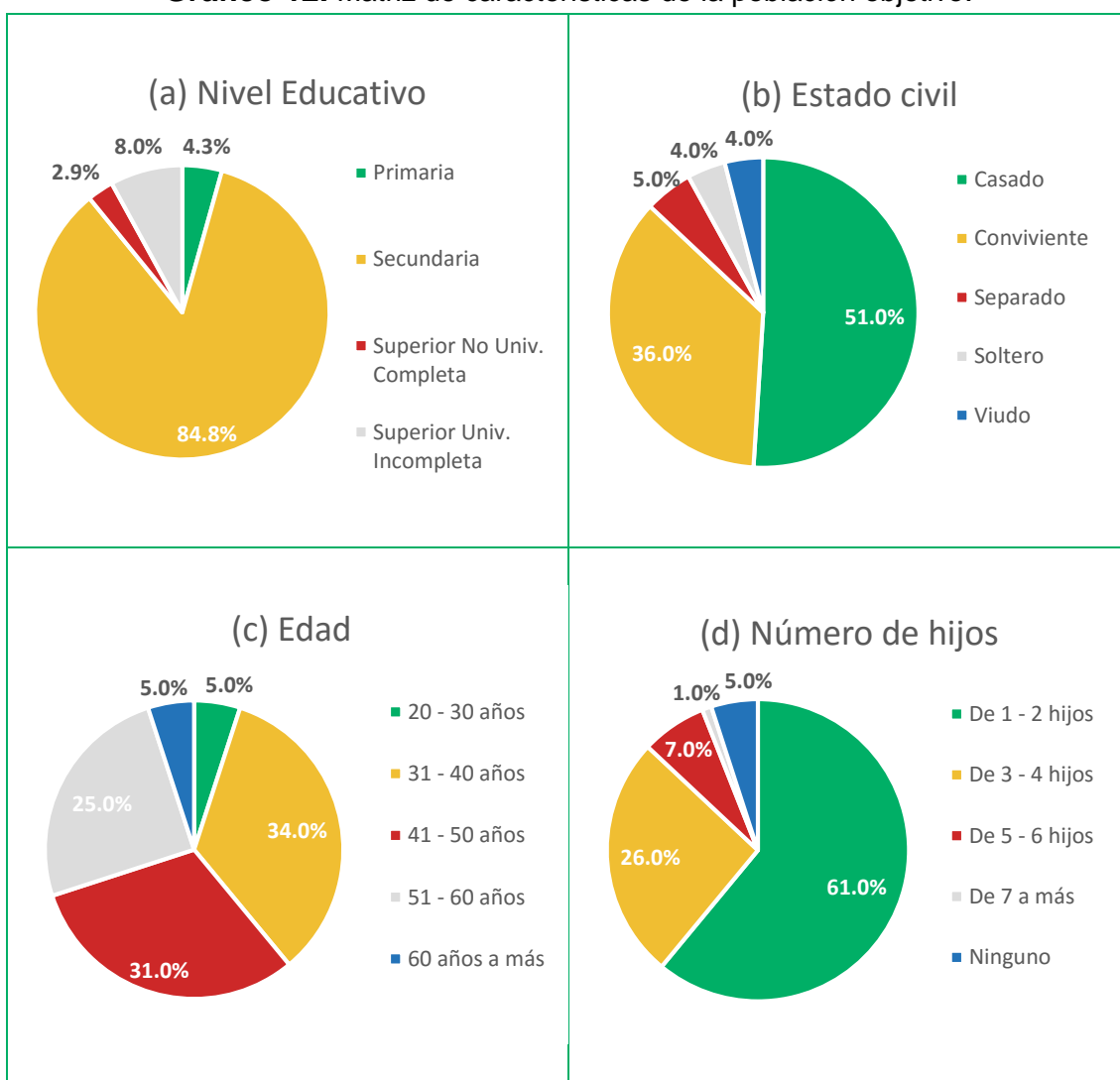
Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Operario Geología - perforación	S/.2104	5	3	8
Operario Mina - auxiliar		9	1	10
Operario Mantenimiento - Scoop		8	2	10
Operario Planeamiento – pala y motoniveladora	S/.2094	7	1	8
Operario Planta - molinero	S/.2037	8	2	10
Operario Energía - servicios especiales	S/.2014	8	2	10
Chofer	S/.2006	8	2	10
Operario Planta - cargador frontal		7	1	8
Operario Mina - cargador/desatador		7	3	10
Operario Planta - chancador		9	0	9
Operario Mantenimiento - tractor		8	1	9
Operario Operaciones - chofer		6	2	8
Operario Mantenimiento - camión	S/.1978	6	1	7
Operario Energía / Bombero	S/.1928	7	2	9
Operario Planta - filtrero		9	2	11
Operario Energía - servicios operativos		13	3	16
Operario Planta - presa relave	S/.1873	9	0	9
Operario Mina – locomotora	S/.1850	8	1	9
Operario Planta - Bomba Mars	S/.1808	7	2	9

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 el 2015 al superintendente de administración, señor Emilio Uceda y se revisó la información del padrón de trabajadores del sindicato. Se supo que el 100% de trabajadores obreros son hombres y lo que se

puede observar a partir del Gráfico 12 es lo siguiente: el 51% de los trabajadores afiliados son casados y el 36% son convivientes, es decir que el 87% mantienen una relación conyugal, mientras que un 13% son solteros, viudos o separados. Además, sólo el 5% no tienen la responsabilidad de ser padres ya que o no tienen hijos o tienen hijos mayores económicamente independientes. Entre lo más resaltante, una mayoría de 61% de operarios tienen 1 o 2 hijos y un 26% tienen 3 o 4 hijos. Del mismo modo, la edad de los trabajadores de SIMSA oscila entre 25 a 70 años de edad, siendo el mayor segmento aquel conformado por jóvenes adultos de 31 a 50 años, quienes constituyen un 65% de la muestra. Asimismo, el grueso de trabajadores (78%) cuenta con nivel educativo de secundaria completa, un 11% sólo cuenta con estudios primarios o de secundaria incompleta y el otro 11% posee estudios técnicos o estudios superiores incompletos.

Gráfico 12. Matriz de características de la población objetivo.



Fuente: Entrevista desarrollada para la propuesta técnica del proyecto y padrón de trabajadores al 2015.
Elaboración: Macroconsult.

Por otro lado, la oferta de instituciones de capacitación minera a nivel técnico en la región es limitada y no se adecúan a los requerimientos de los agremiados en contenido

curricular, metodología, medio y materiales educativos, es decir, no se adaptan a la demanda de los trabajadores según su contexto, características, intereses y necesidades técnicas. En San Ramón, SENATI ofrece solo las especialidades de mecánica automotriz y electricidad a nivel básico e intermedio. Además, en los distritos de Vitoc y San Ramón, no existen instituciones con el equipamiento necesario para la enseñanza de cursos de minería.

7.2.1 Diseño del Proyecto

Reconocimiento de oportunidad de intervención

La institución ejecutora identificó una importante demanda de los trabajadores para mejorar sus capacidades, empleabilidad y productividad. No obstante, existen varias restricciones que no harían factibles capacitaciones para lograr ese objetivo. Por un lado, los ingresos de los trabajadores no son suficientes para acceder a algún curso. Por otro lado, la oferta de capacitaciones técnicas es deficiente en la zona. Ellos deberían viajar a Lima o Arequipa. Lo cual se les complicaría por los permisos para ausentarse del trabajo. Otra demanda importante que se identificó es la certificación o titulación de capacidades técnicas. Muchos trabajadores aprendieron su oficio en la práctica sin haber asistido a un centro de instrucción técnica; por lo cual no cuentan con una certificación. Este reconocimiento educativo es una necesidad para ellos, pues sin este no pueden ascender o acceder a otros empleos.

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.

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 7.

Tabla 7. 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

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
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
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 SIMSA y las preferencias/expectativas de los trabajadores en relación a los programas de capacitación.

En primer lugar, el sindicato entrevistó al Superintendente de Administración y RR. HH para que proporcione aquellos puestos demandados por la empresa para incluirlos en la propuesta y se supo que existía demanda laboral de profesionales en ingeniería (geólogos, civiles, industriales, minas, entre otros), pero el grueso de la demanda de trabajadores estaba dirigido a los obreros con capacidades técnicas específicas. No se pudo obtener una distribución de trabajos requeridos, pues las vacantes para ese momento incluían algunas renunciadas. Sin embargo, se listaron las ocupaciones requeridas y detallaron el perfil ocupacional de cada uno, lo cual se muestra en la **Tabla 8**. Adicionalmente a los requerimientos de personal, también se encontró la preocupación por minimizar los accidentes (en el caso de perforación y voladura de rocas) y perfeccionar habilidades (en mantenimiento de equipos pesados, conocimiento de características geológicas, lectura de planos, conocimientos de programas como AutoCAD, entre otros).

Tabla 8. Expectativa de ocupaciones requeridas por SIMSA

Ocupaciones requeridas por la Empresa	Perfil ocupacional
Operario geología - perforación diamantina	Personal capacitado para realizar trabajos de perforación y voladura dentro de la mina
Operario geología - control de calidad	Personal capacitado en los tipos de mantos de mineral para realizar voladuras y evaluación de los porcentajes de mineral
Operario geología - muestro	Personal capacitado para extracción de muestra en labores subterráneas y análisis de longitudes y laboratorio
Operario mantenimiento - scoop	Personal capacitado para operar maquinaria e identificar fallas del equipo e informar a la instancia pertinente
Operario mina - auxiliares	Personal capacitado para brindar servicios auxiliares como reparación de tubos de los rellenos hidráulicos
Operario mina - locomotora	Personal capacitado para operar las locomotoras que transportan los minerales
Operario mina - cargador/desatador	Personal capacitado para realizar manipulaciones controladas de explosivos dentro de la mina
Operario mina - lanzador de concreto	Personal capacitado en el comportamiento del macizo rocoso y determinar el tipo de sostenimiento a utilizar en cada tipo de roca y aplicar mezcla de concreto para la estabilidad
Operario energía - scoop	Responsable de realizar movimiento de material disparado, acarreo del mineral y desmonte a las cámaras
Operario energía - soldador	Personal capacitado en soldaduras
Operario energía - servicios operativos	Personal capacitado en realizar instalaciones de cables cajas para ventiladora, jumbo, entre otros servicios operativos
Operario planta - bomba Mars	Personal capacitado para controlar las densidades del bombeo del relleno hidráulico hacia la mina y a la cancha de relave
Operario planta - presa relave	Personal capacitado en el control del estándar de los niveles de relave

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

En segundo lugar, en marzo de 2015 el pleno de los trabajadores fue consultado sobre sus preferencias e intereses en torno a programas de capacitación. Las opciones preferidas resultaron ser los programas de “Titulación por experiencia en: Explotación de Minas y/o Geología” que ofrece CETEMIN; así como Certificación como especialista en: Explotación de minas, Perforación de diamantina, Mantenimiento de equipo pesado y Computación (AutoCAD y Office). Incluso, se expresó la iniciativa de los trabajadores

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

Por otra parte, se identificó la demanda de intervención en Fortalecimiento Institucional a partir de una entrevista a trabajadores sindicalizados. Lo que se discutió fueron los problemas puntuales: organizacional y jurídico, como manejo de conflictos, inexistencia de instrumentos de gestión, desconocimiento de manejo de libros contables y leyes tributarias. Así, se resumieron las necesidades en la **Tabla 9**.

Tabla 9. Necesidades de capacitación en Fortalecimiento Institucional

Áreas de trabajo según Organización sindical	Problemática identificada
Organizacional	Inexistencia de instrumentos de gestión (Reglamento del sindicato, Manual de organización de funciones, Plan Estratégico del sindicato, etc.)
	Falta de líderes dentro de la organización
	Existencia de conflictos dentro de la organización
Jurídica	Desconocimiento de manejo de libros contables principales y leyes tributarias

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 10** y **Tabla 11**, respectivamente.

Tabla 10. Metas de capacitación técnica laboral

Ocupación en la empresa	Meta de capacitados / tipo de beneficiario		Programa de capacitación	
	Sindicato	No agremiado		
Operario	Geología/ perforación diamantina	15	5	Titulación en Explotación de minas y/o Geología
	Mina/ servicios auxiliares			
	Geología/ control de calidad			
	Mina/ lanzador de concreto			
	Geología/ muestro			
	Geología/ Longueo			
	Planta/ fajas – reactivos			
	Mina/ locomotora			
	Mina/ cargador – desatador			
Mina/ locomotora	18	2	Explotación de Minas	
Energía/ scoop				
Planta/ bomba Mars				
Mina/ cargador - desatador				

Ocupación en la empresa	Meta de capacitados / tipo de beneficiario		Programa de capacitación
	Sindicato	No agremiado	
Planta/ chancador Planta/ bomba Mars Planta/ presa relave Energía/ servicios operativos Mina/ locomotora Planta/ fajas - reactivos	16	4	Perforación de diamantina
Mantenimiento/ camión Planta/ cargador frontal Energía/ bocatoma Energía/ servicios especiales Energía/ servicios operativos Mantenimiento/ scoop	17	3	Mantenimiento de equipo pesado
Energía/ bombero Mina/ servicios auxiliares Planeamiento/ pala y motoniveladora Planta/ filtrero Geología/ muestro	13	11	Computación - AutoCAD y Office

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Tabla 11. Metas de fortalecimiento organizacional

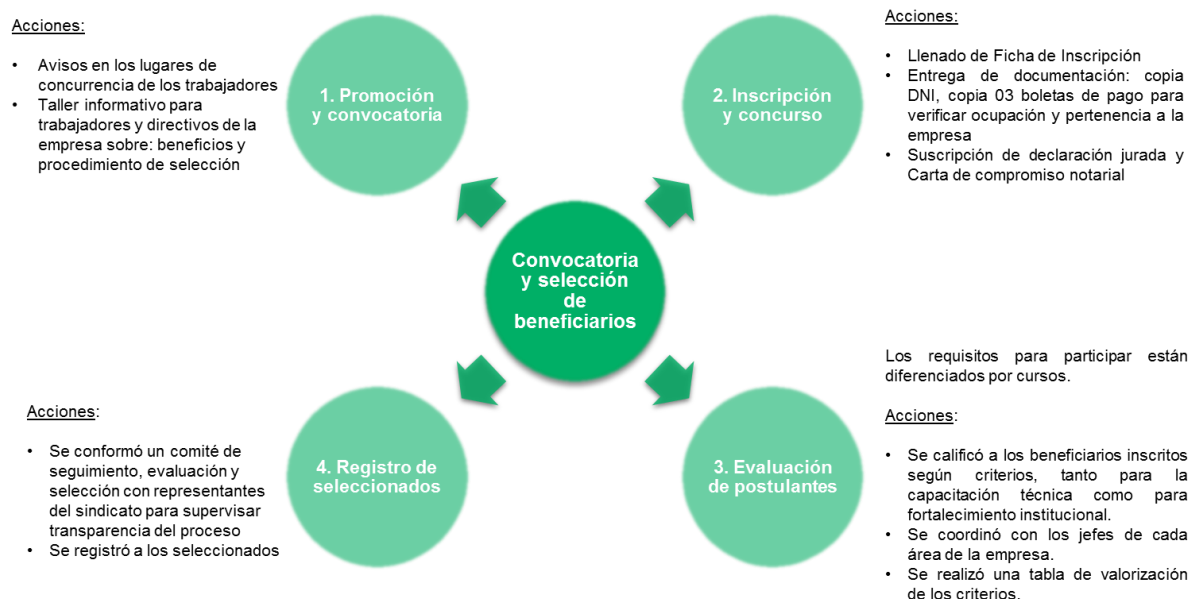
TIPO DE BENEFICIARIO: Organización Sindical de Cía. SIMSA			
Área de trabajo	Programa de capacitación	Meta de capacitados	Instrumento de gestión a elaborar
Organizacional	Taller de formación de líderes organizacionales	22	Ninguno
	Taller para la elaboración de instrumentos de gestión	15	Plan estratégico del sindicato
	Taller de manejo de conflictos organizacionales	15	Plan de trabajo
Contable	Principios Básicos de Tributación y manejo de documentos y libros contables	10	Libros contables

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. El esquema en el cual se basó esta etapa se muestra en el **Gráfico 13**.

Gráfico 13. Diagrama del proceso de convocatoria y selección



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

Para la evaluación de los postulantes se tomaron diferentes criterios, tanto generales como específicos a cada curso. En la **Tabla 12** se detallan los criterios que se tomaron en cuenta para la selección.

Tabla 12. Requisitos generales para la evaluación de beneficiarios

Curso	Requisitos específicos	Requisitos generales
Explotación de minas y/o Geología	Tener estudios técnicos o experiencia mínima de 5 años en el área de Geología y/o explotación de minas	- Ser trabajador de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha agremiado o no al sindicato - Acreditar responsabilidad familiar con hijos en edad educativa
Explotación de minas	Experiencia de mínimo 3 años en el área de explotación de minas	- Tener edad máxima de 55 años - Experiencia mínima de 7 años en el sector minería (para capacitación técnica) y 3 años en la empresa (para fortalecimiento institucional)
Perforación de diamantina	Experiencia de mínimo 3 años en el área de perforación de diamantina	- Haber culminado el 5to de secundaria
Mantenimiento de equipo pesado	Experiencia de mínimo 3 años en el área de perforación de diamantina	- Desempeñarse en área relacionada a curso seleccionado - Suscripción de declaración jurada de realizar una capacitación voluntaria
Computación - AutoCAD y Office	Conocimiento básico de computación	- Carta de compromiso notarial para realizar el curso hasta el final, de lo contrario se realizará la devolución del costo del curso - Revisión de archivos de control de asistencias y antecedentes en el área laboral

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 SENATI y CETEMIN debido a que ofrecían mejores opciones de capacitación y en algunos cursos podían desplazarse a la zona donde laboraban los estudiantes. En el caso de SENATI, esta institución contaba con la infraestructura e implementación adecuada para realizar la capacitación en computación; mientras que CETEMIN, poseía infraestructura adecuada para capacitaciones mineras, tenía simuladores y consideraba que los beneficiarios de los cursos tenían conocimientos previos y habilidades aprendidas por la práctica. La sede del proyecto, desde donde se realizaron las coordinaciones, fue en San Ramón debido a que la mayoría de trabajadores provenía de esa ciudad; las clases teóricas se impartieron en el local sindical en el mismo San Ramón y las clases prácticas se dieron en Vitoc los días domingos, día libre para los trabajadores.

Para el seguimiento del proyecto, los responsables fueron el Jefe del proyecto, el asistente técnico administrativo y el “Comité de evaluación y Seguimiento”, quienes trazaron una estrategia de Seguimiento que comprendía visitas inopinadas, test y coordinaciones con la empresa. Esta estrategia permitiría retroalimentar las dificultades que pudieran existir en el proceso, ya sea con la empresa capacitadora, capacitadores o con el aprendizaje de los beneficiarios, así como el cumplimiento de las metas propuestas en el proyecto. Asimismo, se determinaron criterios específicos para la evaluación a los actores principales (empresa capacitadora, capacitadores y beneficiarios), los cuales se muestran en la **Tabla 13**.

Tabla 13. Criterios específicos para la evaluación a los actores principales

Actor	Criterios de seguimiento
Empresa capacitadora	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de EPPs - Garantiza equipos y materiales oportunamente - Aulas acondicionadas para el dictado de los cursos - Garantiza oportunamente equipos para práctica de los alumnos. - Programación de actividades académicas acorde a la necesidad de horario del participante
Capacitadores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de horarios - Entrega de materiales impresos - Uso de material audiovisual - Herramientas de trabajo (material didáctico) - Conocimiento del tema - Aplicación de Metodología adecuada al beneficiario. - Aplicación de estrategias didácticas (motivadores) - Evaluación a participantes después de cada sesión - Propiciar participación permanente de los alumnos

Actor	Criterios de seguimiento
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia en horarios establecidos. - Participación en las sesiones de capacitación. - Nivel de aprendizaje por sesión de capacitación. - Aplicación práctica adecuada - Encuesta a beneficiarios sobre el desempeño del docente. - Entrevista al superintendente de la Compañía sobre la mejora del rendimiento laboral

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

En búsqueda de continuar con el fortalecimiento institucional después del proyecto, se realizaron fichas de seguimiento y evaluación que evaluaba el nivel de avance de los instrumentos de gestión, ya que en ellos se reflejaba el aprendizaje de los beneficiarios. Adicional a las sesiones programadas, los beneficiarios tuvieron 6 horas de asesoría, 3 veces al mes, sobre la elaboración del Plan Estratégico Institucional del sindicato; así como 8 horas de asesoría, 3 veces al mes, sobre el registro adecuado de los Libros contables y declaración de la Renta.

Capacitación Laboral

La capacitación fue diseñada de manera integral, por lo que la enseñanza se dio a través de programas de formación. Se priorizó la malla de acuerdo a las actividades que desempeñan en SIMSA y también se realizaron coordinaciones con el responsable de personal de la empresa minera, de modo que se tenga en cuenta el plan de capacitación de la empresa. Los esquemas de los cursos de capacitación y fortalecimiento institucional se muestran en la **Tabla 14** y **Tabla 15**, respectivamente.

Tabla 14. Esquema de los cursos comprendidos en la capacitación técnica laboral

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
Titulación por experiencia en Explotación de Minas			
<p><u>Duración:</u> 6 meses, 120 horas (36 teoría y 84 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de explotación de minas aplicando método con sostenimiento natural y artificial. - Capacidad de diferenciar minerales e identificar su rumbo y azimut. - Capacidad de realizar mantenimiento y operación de máquinas perforadoras. - Capacidad de realizar procedimientos adecuados de voladura e identificación de desclasamiento - Conocimiento sobre minado por subniveles, minado por chimeneas, minado por cráter vertical <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre peligros y contaminantes dentro de la mina 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud ocupacional Mediciones. - Geología general. - Fundamentos de topografía. - Métodos de explotación. - Perforación en minería. - Principios de voladura. - Operación de voladura - Geo mecánica - Sostenimiento y soporte de rocas - Acarreo y transporte de mineral - Servicios auxiliares - Ventilación de minas - Planeamiento de minado 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza por competencias. Las evaluaciones son de entrada y al final del curso. - No tener más del 5% de inasistencias injustificadas o el 20% de inasistencias justificadas. - Haber aprobado todos los módulos formativos - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 14. - Evaluación de habilidades: Evaluación en campo o taller, mínimo CFM. - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo.
Explotación de Minas			

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
<p><u>Duración:</u> 6 meses, 120 horas (35 teoría y 85 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre perforación de rocas - Conocimiento sobre minerales e identificar su rumbo y azimut. - Conocimiento sobre minado por subniveles, minado por chimeneas y niveles de seguridad. - Conocimiento sobre instalaciones eléctricas y de aire comprimido <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Normas de seguridad de acuerdo al DS 055 MEN – 2010 - Identificación de contaminantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud ocupacional. - Control de estabilidad y desatado de rocas. - Perforación de rocas. - Voladura de Rocas. - Servicios Auxiliares mineros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza por competencias. Las evaluaciones son de entrada y al final del curso - No tener más del 5% de inasistencias injustificadas o el 20% de inasistencias justificadas. - Haber aprobado todos los módulos formativos - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 14. - Evaluación de habilidades: Evaluación en campo o taller, mínimo CFM - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo.
Perforación Diamantina			

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
<p><u>Duración:</u> 6 meses, 160 horas (48 de teoría y 112 de práctica)</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre procesos de perforación con manipulación adecuada de fluidos - Conocimiento sobre aplicación de parámetros operacionales, velocidades de rotación, peso de tubería - Identificar problemas de perforación y realizar sondeos - Conocimiento sobre programación de fluidos y su tratamiento. <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Normas de seguridad de acuerdo al DS 055 MEN – 2010 en perforación - Identificación de contaminantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud ocupacional. - Descripción y características de la máquina perforadora. - Técnicas de instalación y extracción de testigos. - Clasificación de Sondeos - Parámetros de perforación. - Fluidos de Perforación 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza por competencias. Las evaluaciones son de entrada y al final del curso - No tener más del 5% de inasistencias injustificadas o el 20% de inasistencias justificadas. - Haber aprobado todos los módulos formativos - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 14. - Evaluación de habilidades: Evaluación en campo o taller, mínimo CFM - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo.
Mantenimiento Equipo Pesado			
<p><u>Duración:</u> 6 meses, 168 horas (50 teoría y 118 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre identificación de fallas de equipo pesado - Capacidad de lectura de planos hidráulicos para adecuado mantenimiento - Conocimiento sobre identificación de circuitos electrónicos de la maquinaria - Capacidad de operar el equipo de manera adecuada 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud ocupacional Trituración de minerales - Técnicas de instalación y extracción de testigos - Sistemas Hidráulicos - Electrónica aplicada al equipo pesado - Parámetros de perforación 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza por competencias. Las evaluaciones son de entrada y al final del curso - No tener más del 5% de inasistencias injustificadas o el 20% de inasistencias justificadas. - Haber aprobado todos los módulos formativos - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 14.

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<u>Complementarias:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Marco de prevención de incidentes a través de un sistema de gestión de seguridad - Identificación de riesgos laborales 		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de habilidades: Evaluación en campo o taller, mínimo CFM - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo.
Diseño CAD			
<p><u>Duración:</u> 10 meses, 150 horas (45 teoría y 105 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 60 alumnos (3 grupos de 20).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<u>Específicas:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre diseño básico con AutoCAD - Conocimiento sobre organización de proyectos CAD - Creación de planos y dibujos técnicos bidimensional y tridimensional - Ploteo e integración de aplicaciones <u>Complementarias:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de escalas de ploteo 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño básico con AutoCAD - Organización de proyectos CAD - Modelado 3D - Ploteo e integración de aplicaciones con AutoCAD - Word y Excel intermedio 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología inductiva-deductiva - No tener más del 5% de inasistencias injustificadas o el 20% de inasistencias justificadas. - Haber aprobado todos los módulos formativos - Evaluación de conocimientos: Prácticas calificadas y Examen final en cada módulo. Mínimo aprobatorio 10.5 - Evaluación de habilidades: Proceso operacional, tiempo de ejecución, manejo de recursos precisión y acabados. Mínimo aprobatorio 10.5 - Evaluación de actitudes y valores: Responsabilidad, puntualidad, pro actividad, liderazgo, y trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 10.5

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Tabla 15. Esquema de los cursos comprendidos en el Fortalecimiento Institucional

Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación
Principios básicos de Tributación y manejos Contables			
<p><u>Duración:</u> un mes, 4 sesiones, 4 horas cada uno. Tiene una Asesoría técnica</p> <p><u>Alumnos:</u> 10 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para manejo de principales libros contables - Conocimiento de las obligaciones tributarias pertinentes a sus movimientos contables <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Normas internas del sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del manejo de libros contables - Normas tributarias vigentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología: FODA, exposición-diálogo, trabajo en grupo, Plan de trabajo - Evaluación de conocimientos: Participación y prueba - Evaluación de habilidades: Participación, intervenciones - Evaluación de actitudes, valores: Controles, Puntualidad
Elaboración de instrumentos de gestión			
<p><u>Duración:</u> 5 meses, 4 sesiones de 3 horas. cada uno. Tiene una Asesoría técnica</p> <p><u>Alumnos:</u> 15 alumnos (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre los problemas y la realidad integral de la organización sindical (diagnóstico FODA) - Conocimiento de normas y leyes importantes que rigen a las organizacionales sindicales <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> - Nociones básicas organizacionales - Documentos de gestión Institucional - Manejo de los documentos de gestión - Oportunidades Organizacionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología: exposición- diálogo, control de lecturas - Evaluación de conocimientos: Participación y prueba - Evaluación de habilidades: Participación, intervenciones - Evaluación de actitudes, valores: Controles, Puntualidad

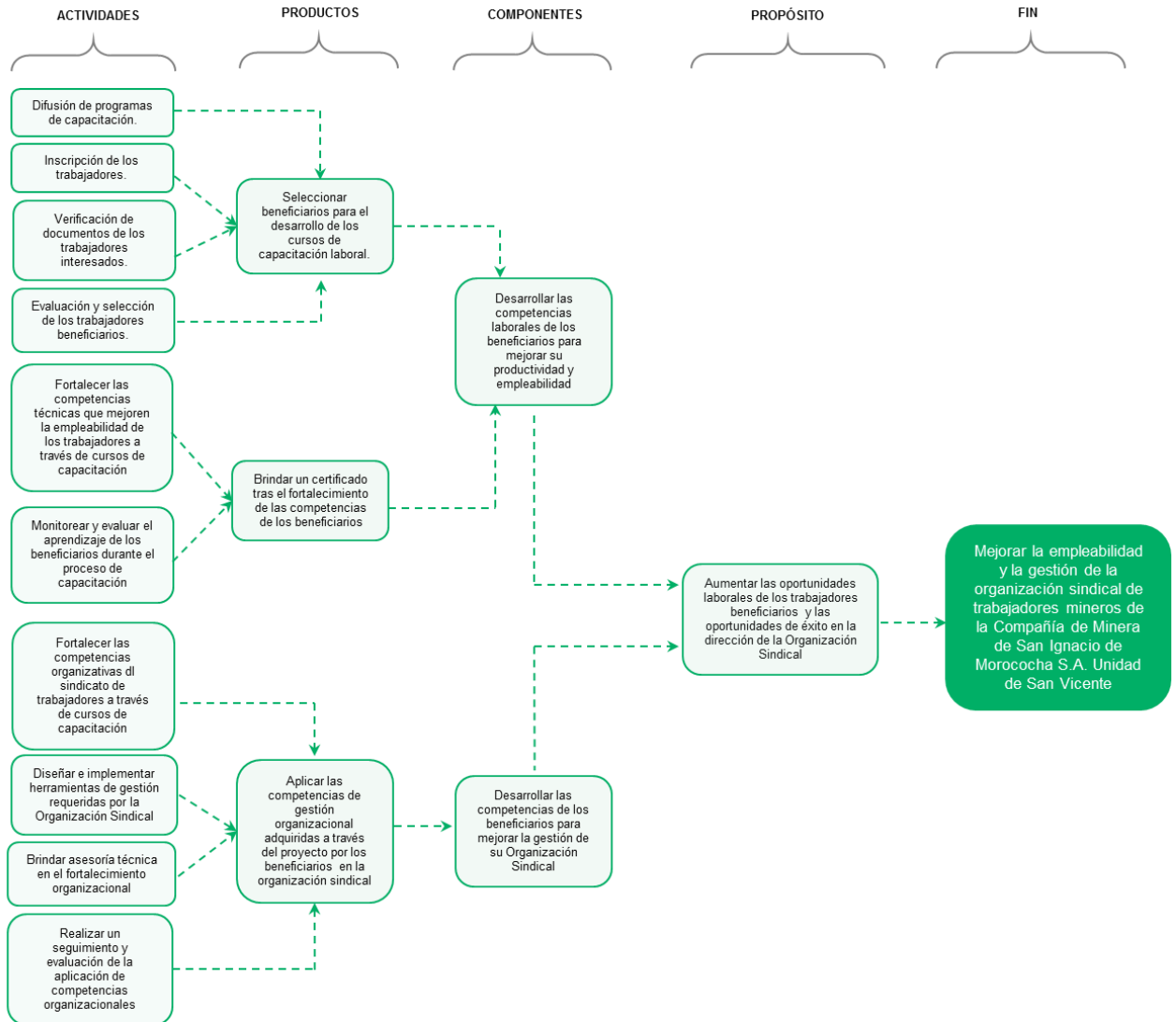
Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación
Manejo de conflictos organizacionales			
<p><u>Duración:</u> 2 meses, 2 sesiones de 2 horas y 1 sesión de 4 horas</p> <p><u>Alumnos:</u> 15 alumnos (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para manejo de conflictos organizacionales - Aplicación de estrategias de Gestión, acuerdos al momento político, social y económico - Realización de negociaciones, alianzas estratégicas y uso de herramientas de Gestión Social <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de las Normas internas del Sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades básicas del dirigente - Cómo enfrentar y suprimir conflictos organizacionales - Conciliación y solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología: FODA, exposición-diálogo, trabajo en grupo, Plan de trabajo - Evaluación de conocimientos: Participación y prueba - Evaluación de habilidades: Participación, intervenciones - Evaluación de actitudes, valores: Controles, Puntualidad
Formación de líderes organizacionales			
<p><u>Duración:</u> 2 meses, 2 sesiones de 8 horas y 2 sesiones de 4 horas</p> <p><u>Alumnos:</u> 22 alumnos (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de asumir cargos directivos - Capacidad de exponer propuestas y forma de pensar en reunión del sindicato - Capacidad de ser un líder innovador, participativo y de iniciativas - Conocimiento de valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima, empatía y comunicación - Desarrollo organizacional - Cómo organizar un equipo 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología: exposición- diálogo, trabajos en grupo - Evaluación de conocimientos: Participación y prueba - Evaluación de habilidades: Participación, intervenciones - Evaluación de actitudes, valores: Controles, Puntualidad

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

7.3 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO

Una vez identificada la problemática de la región, el proyecto tuvo como objetivo contribuir a la mejora de la empleabilidad y gestión de la organización sindical de los trabajadores en San Ramón, región Junín. 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 14**.

Gráfico 14. 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 16**, 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 1.1**.

Tabla 16. Matriz de Marco Lógico del Proyecto L-03-09

Objetivo		Indicadores	Meta	Medios de Verificación	Supuestos
FIN					
Mejorar la empleabilidad y la gestión de la organización sindical de trabajadores mineros de la Compañía de Minera de San Ignacio de Morococha S.A. Unidad de San Vicente					
PROPÓSITO					
Aumentar las oportunidades laborales de los trabajadores beneficiarios y las oportunidades de éxito en la dirección de la Organización Sindical		Número de trabajadores agremiados y no agremiados que cuenten con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa al finalizar el proyecto.	104 beneficiarios	Certificados otorgados, informes de coordinador, informe de evaluación final.	Implementación de acciones de capacitación a mediano plazo
		Número de trabajadores que adquirieron fortalecieron sus competencias en el manejo de la organización sindical	62 beneficiarios		
COMPONENTES					
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad	Número de trabajadores agremiados y no agremiados que adquieren nuevas capacidades técnicas al finalizar el proyecto	104 beneficiarios	Informes de coordinador, informe de evaluación Registro fotográfico Registro de asistencia a las sesiones de capacitación Registro de evaluaciones beneficiarios, aplicación de instrumentos de evaluación.	Procesos de negociación, sin resultados óptimos para la federación

Objetivo		Indicadores	Meta	Medios de Verificación	Supuestos
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical	Número de trabajadores agremiados que adquieren nuevas capacidades para mejorar la gestión organizativa del Sindicato de trabajadores agremiados - San Ignacio de Morococha	62 beneficiarios	Informe de Coordinación Informe de capacitación Registro de asistencia de beneficiarios Registro fotográfico.	Procesos de negociación, sin resultados óptimos para la federación
PRODUCTOS					
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad				
1.1	Seleccionar beneficiarios para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral	Número de trabajadores agremiados y no agremiados registrados para ser beneficiarios de los cursos de capacitación técnica al primer mes	160 trabajadores registrados	Registro de Inscripción, registro fotográfico, informe del jefe de proyecto. Acta de selección de beneficiarios.	Intereses antagónicos entre la empresa y los trabajadores sindicalizados, que conllevan a protesta radicales como huelgas
		Número de trabajadores agremiados y no agremiados seleccionados como beneficiarios de los cursos de capacitación técnica al segundo mes	104 beneficiarios		
1.2	Brindar un certificado tras el fortalecimiento de las competencias de los beneficiarios	Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en Explotación de Minas	24 beneficiarios	Informes de coordinador y asistente, Informes de la institución capacitadora Registro de asistencia Registros fotográficos Evaluación de rendimientos académicos.	
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en diseño de AutoCAD y Office	20 beneficiarios		
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en perforación de diamantina	20 beneficiarios		
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en titulación por experiencia	20 beneficiarios		

Objetivo		Indicadores	Meta	Medios de Verificación	Supuestos
		Número de beneficiarios que iniciaron la capacitación en mantenimiento de equipo pesado	20 beneficiarios		
		Número de visitas de seguimiento a los a trabajadores que adquieren competencias técnicas en los cursos de Explotación de minas, diseño de AutoCAD y office, perforación de diamantina, titulación por experiencia y mantenimiento de equipo pesado al 13vo mes	12 visitas		
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical				
2.1	Aplicar las competencias de gestión organizacional adquiridas a través del proyecto por los beneficiarios en la organización sindical	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en formación de nuevos líderes organizacionales al 8vo mes	22 trabajadores	Informes de coordinador y asistente, registro de asistencia, informe de evaluación, registro fotográfico.	Intereses antagónicos entre la empresa y los trabajadores sindicalizados, que conllevan a protesta radicales como huelgas
	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en manejo de conflictos dentro de la organización al 8vo mes	10 trabajadores			
	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en el taller de tributación al 8vo mes	15 trabajadores			

Objetivo		Indicadores	Meta	Medios de Verificación	Supuestos
		Número de trabajadores agremiados que adquirieron capacidades en el taller de elaboración de instrumentos de gestión al 8vo mes	15 trabajadores		
		Número de instrumentos de gestión implementados	1 instrumento		
ACTIVIDADES					
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad				
1.1	Seleccionar beneficiarios para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral				
1.1.1	Difundir y promocionar la capacitación entre el público objetivo	Número de talleres de difusión y promoción de capacitación	2 talleres	Avisos de spot radiales, registro de citaciones (invitación), Recibos de pago	Intereses antagónicos entre la empresa y los trabajadores sindicalizados, que conllevan a protesta radicales como huelgas
1.1.2	Inscribir a los trabajadores interesados	Número de registros de inscripción de interesados	1 registro	Registro de inscripción, registro fotográfico	
1.1.3	Verificar la información y/o documentación de los beneficiarios	Número de registros de verificación de información y/o documentación de beneficiarios	1 registro	Registro de entrega de documentos de los beneficiarios, Registro fotográfico	
1.1.4	Evaluar los requisitos y aptitudes de los trabajadores interesados	Número de reuniones para la evaluación de requisitos y aptitudes de los interesados	1 reunión de trabajo	Acta de evaluación de resultados, registro organizado de files, registro fotográfico	
1.1.4	Seleccionar a los trabajadores beneficiarios	Número de actas de selección de trabajadores beneficiarios	1 acta de selección	Registro de publicación de resultados	
1,2	Brindar un certificado tras el fortalecimiento de las competencias de los beneficiarios				

Objetivo		Indicadores	Meta	Medios de Verificación	Supuestos
1.2.1	Fortalecer las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores a través de cursos de capacitación	Número de cursos de capacitación para fortalecer competencias técnicas que mejore la empleabilidad de los trabajadores	5 cursos	Contratos de servicios, registro de participantes a cada curso, evaluación de rendimientos, informes mensuales de coordinación, Informe de seguimiento, registro fotográfico	Intereses antagónicos entre la empresa y los trabajadores sindicalizados, que conllevan a protesta radicales como huelgas
1.2.2	Monitorear y evaluar el aprendizaje de los beneficiarios durante el proceso de capacitación	Número de visitas de seguimiento para el monitoreo y evaluación del aprendizaje durante el proceso de capacitación	12 visitas	Informes, registro fotográfico, fichas de evaluación	
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical				
2,1	Aplicar las competencias de gestión organizacional adquiridas a través del proyecto por los beneficiarios en la organización sindical				
2.1.1	Fortalecer las competencias organizativas del sindicato de trabajadores a través de cursos de capacitación	Número de cursos de capacitación para el fortalecimiento de competencias organizativas	4 cursos	Contrato con profesionales Registro de Asistencia Informes mensuales Registro fotográfico	Intereses antagónicos entre la empresa y los trabajadores sindicalizados, que conllevan a protesta radicales como huelgas
2.1.2	Diseñar e implementar herramientas de gestión requeridas por la Organización Sindical	Número de instrumentos de diseño e implementación de herramientas de gestión requeridas por la Organización Sindical	1 instrumento	Documento de gestión, informes, registro fotográfico, registro de asistencia.	
2.1.3	Brindar asesoría técnica e en el fortalecimiento organizacional	Número de sesiones de asesoría técnica en fortalecimiento institucional	4 sesiones	Fichas de Asesoría técnica	
2.1.4	Realizar un seguimiento y evaluación de la aplicación de competencias organizacionales	Número de informes de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizacionales	6 informes	Informes de seguimiento, registro fotográfico, fichas de evaluación	

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 – 09 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 17**.

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. A partir de lo observado en la **Tabla 17** se tiene que la totalidad de indicadores fueron cumplidos al 100%, tanto a nivel de actividades, productos y resultados. Asimismo, es necesario mencionar que las coordinaciones con la empresa permitieron reducir costos de las capacitaciones ya que se brindaron las instalaciones de la misma para que se puedan desarrollar los cursos en ellas.

Tabla 17. Indicadores de la matriz de marco lógico del proyecto

Objetivo		Indicadores	Meta	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
FIN							
Mejorar la empleabilidad y la gestión de la organización sindical de trabajadores mineros de la Compañía de Minera de San Ignacio de Morococha S.A. Unidad de San Vicente							
PROPÓSITO							
Aumentar las oportunidades laborales de los trabajadores beneficiarios y las oportunidades de éxito en la dirección de la Organización Sindical		Número de trabajadores agremiados y no agremiados que cuenten con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa al finalizar el proyecto.	104	beneficiarios	104	100%	Certificados otorgados, informe de evaluación final.
		Número de trabajadores que adquirieron fortalecieron sus competencias en el manejo de la organización sindical	62	beneficiarios	62	100%	
COMPONENTES							
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad	Número de trabajadores agremiados y no agremiados que adquieren nuevas capacidades técnicas al finalizar el proyecto	104	beneficiarios	104	100%	Informes de coordinador, informe de evaluación Registro de asistencia a las sesiones de capacitación Registro de evaluaciones beneficiarios.

Objetivo		Indicadores	Meta	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical	Número de trabajadores agremiados que adquiere nuevas capacidades para mejorar la gestión organizativa del Sindicato de trabajadores agremiados - San Ignacio de Morococha	62	beneficiarios	62	100%	Informe Final Informe de capacitación Registro de asistencia de beneficiarios Registro fotográfico.
PRODUCTOS							
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad						
1.1	Seleccionar beneficiarios para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral	Número de trabajadores agremiados y no agremiados registrados para ser beneficiarios de los cursos de capacitación técnica al primer mes	160	beneficiarios	160	100%	Registro de Inscripción, Informe final, Padrón de beneficiarios
		Número de trabajadores agremiados y no agremiados seleccionados como beneficiarios de los cursos de capacitación técnica al segundo mes	104	beneficiarios	104	100%	
1.2	Brindar un certificado tras el fortalecimiento de las competencias de los beneficiarios	Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en Explotación de Minas	24	beneficiarios	24	100%	Informes Final, Padrón de beneficiarios, Reporte de avances mensuales
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en diseño de AutoCAD y Office	20	beneficiarios	20	100%	
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en perforación de diamantina	20	beneficiarios	20	100%	
		Número de trabajadores que iniciaron la capacitación en titulación por experiencia	20	beneficiarios	20	100%	

Objetivo	Indicadores	Meta	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
	Número de beneficiarios que iniciaron la capacitación en mantenimiento de equipo pesado	20	beneficiarios	20	100%		
	Número de visitas de seguimiento a los a trabajadores que adquieren competencias técnicas en los cursos de Explotación de minas, diseño de AutoCAD y office, perforación de diamantina, titulación por experiencia y mantenimiento de equipo pesado al 13vo mes	12	visitas	12	100%		
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical						
2.1	Aplicar las competencias de gestión organizacional adquiridas a través del proyecto por los beneficiarios en la organización sindical	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en formación de nuevos líderes organizacionales al 8vo mes	22	trabajadores	22	100%	Informes Final, Padrón de beneficiarios, Reporte de avances mensuales
	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en manejo de conflictos dentro de la organización al 8vo mes	15	trabajadores	15	100%		
	Número de trabajadores agremiados que adquieren conocimientos en el taller de tributación al 8vo mes	10	trabajadores	10	100%		
	Número de trabajadores agremiados que adquirieron capacidades en el taller de elaboración de instrumentos de gestión al 8vo mes	15	trabajadores	15	100%		

Objetivo	Indicadores	Meta	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
	Número de instrumentos de gestión implementados	1	instrumento	1	100%		
ACTIVIDADES							
1	Desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios para mejorar su productividad y empleabilidad						
1.1	Seleccionar beneficiarios para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral						
1.1.1	Difundir y promocionar la capacitación entre el público objetivo	Número de talleres de difusión y promoción de capacitación	2	talleres	2	100%	Informe Final, Informes Mensuales, Recibos de pago
1.1.2	Inscribir a los trabajadores interesados	Número de registros de inscripción de interesados	1	registro	1	100%	Registro de inscripción, Informe Final
1.1.3	Verificar la información y/o documentación de los beneficiarios	Número de registros de verificación de información y/o documentación de beneficiarios	1	registro	1	100%	Registro de entrega de documentos de los beneficiarios, Informe Final
1.1.4	Seleccionar a los trabajadores beneficiarios	Número de actas de selección de trabajadores beneficiarios	1	acta de selección	1	100%	Padrón de Beneficiarios
1.2	Brindar un certificado tras el fortalecimiento de las competencias de los beneficiarios						
1.2.1	Fortalecer las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores a través de cursos de capacitación	Número de cursos de capacitación para fortalecer competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores	5	cursos	5	100%	Registro de participantes a cada curso, Informes mensuales
1.2.2	Monitorear y evaluar el aprendizaje de los beneficiarios durante el proceso de capacitación	Número de visitas de seguimiento para el monitoreo y evaluación del aprendizaje durante el proceso de capacitación	12	visitas	12	100%	Registro de participantes a cada curso, Informes mensuales
2	Desarrollar las competencias de los beneficiarios para mejorar la gestión de su Organización Sindical						
2.1	Aplicar las competencias de gestión organizacional adquiridas a través del proyecto por los beneficiarios en la organización sindical						

	Objetivo	Indicadores	Meta	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
2.1.1	Fortalecer las competencias organizativas del sindicato de trabajadores a través de cursos de capacitación	Número de cursos de capacitación para el fortalecimiento de competencias organizativas	4	cursos	4	100%	Informes mensuales Informe Final
2.1.2	Diseñar e implementar herramientas de gestión requeridas por la Organización Sindical	Número de instrumentos de diseño e implementación de herramientas de gestión requeridas por la Organización Sindical	1	instrumento	1	100%	Informes mensuales Informe Final
2.1.3	Brindar asesoría técnica e en el fortalecimiento organizacional	Número de sesiones de asesoría técnica en fortalecimiento institucional	4	sesiones	4	100%	Informes mensuales Informe Final
2.1.4	Realizar un seguimiento y evaluación de la aplicación de competencias organizacionales	Número de informes de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizacionales	6	informes	6	100%	Informes mensuales Informe Final

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

Con el fin de poder tener una mejor visualización de los indicadores y el grado de cumplimiento de los mismos, se presenta el **Gráfico 15**.

Gráfico 15. 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. Es importante mencionar que, debido a la cantidad de encuestas realizadas, los resultados obtenidos son referenciales y no pueden ser extrapolados al total de la población de estudio. No obstante, permiten tener una idea sobre la dirección de algunos efectos del proyecto sobre los beneficiarios.

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 97.6% son hombres y la edad promedio de los entrevistados es de 41 años. Asimismo, el 31.7% de los beneficiarios entrevistados se encuentra en el rango de edades entre 35 y 39 años mientras que solo el 9.8% se encuentra en el rango de 25 a 29 años. Además, como se muestra en la **Tabla 18**, se tiene que el 63.4% de los entrevistados son casados y el 19.5% son solteros. Además, se observa que el 87.8% de los entrevistados tienen hijos y en promedio, de aquellos que tienen hijos, poseen en promedio 2 hijos.

Tabla 18. Características personales del beneficiario

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	97.6%
Mujer	2.4%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Edad (promedio en años)	
	41
Nro. de observaciones	41
Rangos de edad	
De 25 a 29 años	9.8%
De 30 a 34 años	12.2%

Indicador	Resultado
De 35 a 39 años	31.7%
De 40 a 44 años	17.1%
De 45 a 49 años	12.2%
De 50 años a más	17.1%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Estado Civil	
Soltero	19.5%
Casado	63.4%
Conviviente	17.1%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
¿Tiene hijos?	
Sí	87.8%
No	12.2%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Nro. de hijos (promedio)	2

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Respecto a la región de procedencia de los beneficiarios, se presenta la **Tabla 19**. En esta se encuentra que todos los beneficiarios entrevistados provienen de la región de Junín y de la misma provincia, Chanchamayo. Además, se encontró que solo el 4.9% de los entrevistados tienen como lengua materna el quechua. Respecto a la educación de los padres, el 29.3% indicó que sus padres sólo habían terminado la escuela primaria y, de igual forma, un 43.9% de los entrevistados refirió que sus madres sólo habían terminado la primaria.

Tabla 19. Región de procedencia, lengua materna y nivel educativo de los padres del beneficiario

Indicador	Resultado
Región de procedencia	
Junín	100.00%
Total	100.00%
Nro. de observaciones	41

Indicador	Resultado
Lengua materna	
Castellano	92.7%
Quechua	4.9%
Otro	2.4%
Total	100.0%
Nro de Observaciones	41
Nivel educativo del padre	
No tuvo educación alguna	7.3%
Primaria	29.3%
Secundaria	53.7%
Superior no universitaria	9.8%
Total	100.0%
Nro de Observaciones	41
Nivel educativo de la madre	
No tuvo educación alguna	12.2%
Primaria	43.9%
Secundaria	31.7%
Superior no universitaria	4.9%
Superior universitaria	7.3%
Total	100.0%
Nro de Observaciones	41

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.1 Características de la vivienda y acceso a servicios básicos

En la **Tabla 20** se presenta las características de las viviendas de los beneficiarios. De los 41 beneficiarios entrevistados, el 58.5% cuenta con vivienda propia, el 34.1% cuenta con una vivienda alquilada y el 7.3% tienen una vivienda cedida o prestada por la cual no realizan pago alguno. Asimismo, en promedio, cuatro personas viven en el hogar y tienen tres habitaciones. Además, el material predominante de las paredes exteriores es el ladrillo o bloque de cemento (100.0%), el material predominante de los pisos es el cemento (73.2%) y el de los techos, el concreto armado (82.9%).

Tabla 20. Caracterización de la vivienda de los beneficiarios

Indicador	Resultado
Tenencia de la vivienda	
Vivienda propia	58.5%
Vivienda alquilada	34.1%

Indicador	Resultado
Vivienda cedida/prestada sin pago alguno	7.3%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Nro. de habitaciones (promedio)	3
Nro. de observaciones	41
Nro. de personas que viven en el hogar (promedio)	4
Nro. de observaciones	41
Material de la vivienda	
Paredes	
Ladrillo o bloque de cemento	100.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Pisos	
Cemento	73.2%
Losetas, terrazos o similares	24.4%
Parquet o madera pulida	2.4%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Techos	
Concreto armado	82.9%
Planchas de calamina, fibra de cemento o similares	17.1%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.
Elaboración: Macroconsult S.A.

De acuerdo a los entrevistados, el 97.6% cuenta con una red pública de abastecimiento de agua dentro de la vivienda. Por otro lado, todos cuentan con red pública de servicio higiénico dentro de la vivienda. En cuanto al tipo de alumbrado, el 97.6% de beneficiarios señalan tener electricidad mientras que el resto usa petróleo, gas o lámpara. En la **Tabla 21**, en referencia al acceso a internet, el 46.3% indicó que utilizaba la red desde sus casas, el 43.9% desde otro lugar y el 9.8% restante no usa internet. En cuanto a los usos se encuentran tres principales: buscar información, conectarse a las redes sociales y usar el correo electrónico.

Tabla 21. Acceso a servicios básicos

Indicador	Resultado
Abastecimiento de agua	
Red pública dentro de la vivienda	97.6%
Red pública fuera de la vivienda	2.4%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Servicio higiénico	
Red pública dentro de la vivienda	100.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Tipo de alumbrado	
Electricidad	97.6%
Petróleo, gas, lámpara	2.4%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Acceso a internet	
Usa internet desde casa	46.3%
Usa internet desde otro lugar	43.9%
No usa internet	9.8%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Usos diversos de internet	
E-mail	62.2%
Redes sociales	78.4%
Entretenimiento	45.9%
Buscar empleo	40.5%
Buscar información	83.8%
Comprar productos o pagar servicios	5.4%
Otros usos adicionales	8.1%

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.2 Gastos del beneficiario

En cuanto al gasto mensual de los beneficiarios (**Tabla 22**) se encuentra un incremento no significativo entre la situación antes y luego del proyecto. El gasto aumentó 9% y sigue estando asociado al rubro de alimentos el cual representa el 46% del gasto total, esto es, alrededor de S/ 700.00 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 hay un gasto 117% mayor al promedio nacional. Entre los tipos de gastos, se aprecia un incremento en alimentos, y diversión y cultura.

Tabla 22. Gasto mensual de los beneficiarios (Soles corrientes)

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Gasto mensual del hogar	1420.88	1544.24	123.37	
Nro. de observaciones				
Según tipo de gasto				
Alimentos	634.15	702.44	68.29	
Vestido y calzado	204.88	212.20	7.32	
Transporte y comunicaciones	156.95	158.85	1.90	
Alquiler, combustible, electricidad	38.54	42.20	3.66	
Diversión y cultura	91.95	112.68	20.73	
Salud	131.98	137.59	5.61	
Muebles, enseres y mantenimiento de vivienda	144.63	145.85	1.22	
Otros bienes y servicios	17.80	32.44	14.63	
Total	1420.88	1544.24	123.37	
Nro. de observaciones	41	41		

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).

8.2.3 Stock educativo y capacitaciones recibidas

La **Tabla 23** muestra indicadores sobre el stock educativo de los beneficiarios. De acuerdo a lo señalado por los encuestados, el 58.6% alcanzó algún nivel de educación superior. Además, en promedio un beneficiario cuenta con 13 años de estudio, lo cual corresponde a contar con secundaria completa más un año de educación superior. Este promedio está por encima del nacional, que están alrededor de 10 años de estudio. Entre los que continuaron estudiando luego de finalizada la secundaria, la mayoría refirió haber seguido una carrera u oficio en ingeniería, industria y construcción (75.0%). Además, la mayoría de los entrevistados (61.0%) indicó que la última institución educativa en la que estudió fue pública.

Tabla 23. Stock educativo del beneficiario

Indicador	Resultado
Nivel educativo	
Secundaria Completa	41.5%
CETPRO Completo	4.9%
Superior No Universitaria Incompleta	7.3%
Superior No Universitaria Completa	24.4%
Superior Universitaria Incompleta	9.8%
Superior Universitaria Completa	12.2%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Años de educación (promedio)	
Nro. de observaciones	41
Tipo de gestión de la última institución educativa a la que asistió	
Pública	61.0%
Privada	39.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	41
Oficio o carrera que estudió (campo de estudio)	
Ingeniería, industria y construcción	75.0%
Ciencias naturales, exactas y de computación	12.5%
Mecánica Automotriz	8.3%
Ciencias sociales, comercio y derecho	4.2%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	24

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, hubo un grupo de beneficiarios encuestados que asistieron a un curso además del financiado por FONDOEMPLEO en la etapa post - intervención. Como se observa en la **Tabla 24** fueron trece los beneficiarios que decidieron llevar un curso más en una Institución educativa superior, la mayoría lo hizo en los campos de la ingeniería, industria, comercio o derecho y ciencias naturales, exactas y de computación. Además, se observa que para el momento en el que se realizó la encuesta, la mitad de capacitaciones se realizó en alguna institución tipo IES.

Tabla 24. Capacitaciones recibidas por el beneficiario

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Cursos de corta duración				
Ha estudiado	58.5%	32.5%	-26.0%	**
No ha estudiado	41.5%	67.5%	26.0%	**
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	40		
Curso seguido (campo seguido)				
Ciencias sociales, comercio y derecho	12.5%	0.0%	-12.5%	
Ciencias naturales, exactas y de computación	29.2%	45.5%	16.3%	
Ingeniería, industria, comercio y derecho	54.2%	45.5%	-8.7%	
Servicios	4.2%	0.0%	-4.2%	
Ciencias de la salud	0.0%	9.1%	9.1%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	24	11		
Tipo de institución donde siguió el curso de capacitación				
Centro de trabajo	16.7%	10.0%	-6.7%	
CETPRO	4.2%	10.0%	5.8%	
IES	37.5%	50.0%	12.5%	
Universidad	12.5%	10.0%	-2.5%	
Otro	29.2%	20.0%	-9.2%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	24	10		

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 Características del empleo

Para el caso del empleo, en la **Tabla 25** se observa que todos los beneficiarios estaban ocupados tanto antes como después del proyecto. Asimismo, se tiene que ocho de los beneficiarios entrevistados cuentan con ocupación secundaria, la misma cantidad antes del proyecto. Por otro lado, en cuanto al sector económico en el cual se desenvuelven, la mayoría pertenece al sector Minería e Hidrocarburo; solo un beneficiario trabaja en Servicios y uno en construcción. En cuanto al tamaño de empresa donde trabajan, se observa que el porcentaje en empresas de más de 200 personas se reduce de 97.6% a

92.7%. Además, se observa que los niveles de responsabilidad cambian ligeramente, ello asociado con el cambio de rubro y empresa.

Tabla 25. Empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Condición de ocupación				
Ocupado	100.0%	100.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%	0.0%	
Nro. de observaciones	41	41		
Ocupación secundaria				
Tiene	19.5%	19.5%	0.0%	
No tiene	80.5%	80.5%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Sector económico				
Minería e hidrocarburos	97.6%	95.1%	-2.4%	
Servicios	2.4%	2.4%	0.0%	
Construcción	0.0%	2.4%	2.4%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Tamaño de la empresa				
De 2 a 10 personas	2.4%	4.9%	2.4%	
De 11 a 50 personas	0.0%	2.4%	2.4%	
Más de 200 personas	97.6%	92.7%	-4.9%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Forma en la que consiguió el empleo				
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	58.5%	58.5%	0.0%	
Me pasaron la voz, me buscaron	26.8%	24.4%	-2.4%	
Avisos en el periódico	9.8%	9.8%	0.0%	
Avisos en las puertas de las empresas / mercados / u otros lugares	4.9%	4.9%	0.0%	
Otro	0.0%	2.4%	2.4%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Tiempo de experiencia en la ocupación principal (meses)				
	142	140	-3	
Nro. de observaciones	40	40		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Nivel de responsabilidad en la empresa				
Elemental	7.3%	7.3%	0.0%	
Técnico/ Operativo	70.7%	73.2%	2.4%	
Profesional universitario/ Profesional técnico	22.0%	19.5%	-2.4%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		

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).

En la **Tabla 26** se observa una disminución de los ingresos promedio mensuales en aproximadamente 3.0%, aunque no resulta significativa. Ello estaría asociado, en primer lugar, a una leve reducción de salarios que se habría dado por parte de la empresa, por otro lado, también vendría explicado por un cambio de ocupación de un par de beneficiarios quienes recibirían poco menos de lo que recibían en la mina. Asimismo, se encuentra que el ingreso promedio por hora se mantiene alrededor de once soles, esto debido a que, si bien hubo una reducción mínima de ingresos, también hubo una reducción de horas trabajadas por parte de quienes ya no laboraban en la empresa. Además, si comparamos los ingresos de los beneficiarios respecto a una RMV, se tiene que todos perciben mayores ingresos, lo cual no muestra necesariamente una mala calidad de empleo. Con respecto al tipo de pago, todos los beneficiarios entrevistados reciben salarios o sueldos. Por el lado de la frecuencia de pago, se observa que antes del proyecto, el 68.3% recibía pagos mensuales y 31.7% quincenales. Luego del proyecto, el 68.3% sigue recibiendo pagos mensuales, los pagos quincenales se reducen a 29.3% y los semanales aumentan a 2.4%.

Tabla 26. Ingresos

Indicador	Línea de Base [B]	Línea de Salida [A]	Dif. [B]-[A]	Signif.
% de beneficiarios que perciben ingresos				
Perciben ingresos	100.0%	100.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Ingreso promedio mensual (S/)				
	2305.12	2237.32	-67.80	
Nro. de observaciones	41	41		

Indicador	Línea de Base [B]	Línea de Salida [A]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Ingreso promedio por hora (S/)	11.36	11.26	-0.10	
Nro. de observaciones	41	41		
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV 1/				
	100.0%	100.0%	0.0%	
Nro. de observaciones	41	41		
Tipo de pago				
Salario / Sueldo	100.0%	100.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	40	41		
Frecuencia de pago				
Semanal	0.0%	2.4%	2.4%	
Quincenal	31.7%	29.3%	-2.4%	
Mensual	68.3%	68.3%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		

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 27** muestra las horas de trabajo promedio, las condiciones de contrato y el acceso a seguro de salud y al sistema de pensiones. Los beneficiarios entrevistados refieren que trabajaban 53.3 horas promedio por semana, este número se reduce en 2.1 horas luego del proyecto. Con respecto al tipo de contrato, todos los beneficiarios entrevistados contaban con un contrato antes y después del proyecto. Cabe señalar que los contratos indefinidos o permanentes pasaron de 87.8% a 85.4% de beneficiarios entrevistados lo cual está asociado al cambio de ocupación de uno de los beneficiarios. En cuanto al acceso a seguro de salud, el 100.0% contaba con algún tipo de seguro antes del inicio del proyecto. Este porcentaje disminuye a 97.6% de beneficiarios luego del proyecto. Esta disminución se explica por la desafiliación al seguro privado de un beneficiario. Por otro lado, todos los beneficiarios están afiliados a un sistema de pensiones tanto antes como después del proyecto.

Tabla 27. Calidad del empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Horas trabajadas (promedio semanal)	53.3	51.2	-2.1	
Nro. de observaciones	41	41		
Tipo de contrato				
Contrato indefinido o permanente	87.8%	85.4%	-2.4%	
Contrato a plazo fijo	4.9%	4.9%	0.0%	
Contrato a través de Service	7.3%	7.3%	0.0%	
Otro	0.0%	2.4%	2.4%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
% de beneficiarios con contrato de trabajo				
	100.0%	97.6%	-2.4%	
Nro. de observaciones	41	41		
Acceso a seguro de salud				
EsSalud	97.6%	97.6%	0.0%	
Seguro privado	2.4%	0.0%	-2.4%	
No posee	0.0%	2.4%	2.4%	
No precisa	0.0%	0.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	73.2%	73.2%	0.0%	
ONP	26.8%	26.8%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		

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 28** se presentan los resultados de esta medición. Como se observa, la calidad del empleo es buena entre los beneficiarios encuestados; hay un buen porcentaje de trabajadores (78.0%) que cumple con todos los indicadores básicos y complementarios (Nivel 1). Antes del proyecto, 12 beneficiarios lograban cumplir con solo los indicadores básicos (Nivel 2), de ellos, tres lograron mejorar su calidad de empleo luego del proyecto. Por otro lado, solo un beneficiario empeoró su situación y pasó al Nivel 3, donde solo se cumple al menos un indicador básico.

Tabla 28. Empleo decente

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Nivel 1	70.7%	78.0%	7.3%	
Nivel 2	29.3%	19.5%	-9.8%	
Nivel 3	0.0%	2.4%	2.4%	
Nivel 4	0.0%	0.0%	0.0%	
Nivel 5	0.0%	0.0%	0.0%	

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.

Nro. de observaciones	41	41
-----------------------	----	----

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).

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.5 Características de la organización sindical

En la **Tabla 29** se muestran las características de la relación del beneficiario con las organizaciones sindicales. Se observa que 30 beneficiarios pertenecían a alguna organización sindical antes del proyecto; el mismo número pertenece a alguna organización luego del proyecto. De estos, seis beneficiarios indican que tenían un cargo en la organización. Respecto a las reuniones de la organización sindical, los que pertenecen a alguna refieren que las asambleas generales y juntas directivas se realizan en promedio una vez al mes y una vez a la semana, respectivamente. Además, los mismos beneficiarios remiten que reciben, en promedio, un informe de la organización una vez cada mes y usualmente durante la asamblea general.

Tabla 29. Organización sindical

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
% de beneficiarios que pertenecen a una organización sindical	73.2%	73.2%	0.0%	
Nro. de observaciones	41	41		
% de beneficiarios que ha tenido un cargo en la organización sindical	20.0%	6.7%	-13.3%	
Nro. de observaciones	30	30		
% de beneficiarios que indican si ellos o sus compañeros fueron capacitados para realizar el cargo que le dieron en la organización sindical	25.0%	0.0%	-25.0%	
Nro. de observaciones	8	2		
% de beneficiarios que conoce de la existencia de un plan para las actividades del sindicato	66.7%	50.0%	-16.7%	
Nro. de observaciones	30	30		
Frecuencia de las reuniones de la asamblea general (Promedio)				

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
No opina	0.0%	3.3%	3.3%	
Quincenal	12.9%	13.3%	0.4%	
Mensual	67.7%	56.7%	-11.1%	
Cada dos meses	12.9%	23.3%	10.4%	
Cada tres meses	6.5%	3.3%	-3.1%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	31	30		
Frecuencia de las reuniones de la junta directiva (Promedio)				
Diario	9.7%	10.0%	0.3%	
Semanal	64.5%	56.7%	-7.8%	
Quincenal	0.0%	3.3%	3.3%	
No sabe/No recuerda	25.8%	30.0%	4.2%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	31	30		
Frecuencia en la que los miembros de la organización sindical reciben informes				
No opina	3.2%	3.3%	0.1%	
Diario	3.2%	3.3%	0.1%	
Quincenal	16.1%	16.7%	0.5%	
Mensual	54.8%	46.7%	-8.2%	
Cada 2 meses	9.7%	20.0%	10.3%	
Cada 3 meses	9.7%	6.7%	-3.0%	
Anual	3.2%	3.3%	0.1%	
Nro. de observaciones	31	30		
Medio en que se informa los avances de la organización				
Publicaciones en el periódico mural	33.3%	30.0%	-3.3%	
En las reuniones de la asamblea general	63.3%	66.7%	3.3%	
Otros	3.3%	3.3%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	30	30		
% de beneficiarios que indica que la Junta directiva atiende las consultas de los miembros del Sindicato				
	93.3%	93.3%	0.0%	
Nro. de observaciones	30	30		

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 Conocimiento del proyecto

En cuanto al acercamiento del beneficiario al proyecto, la **Tabla 30** 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 mediante la empresa, por volantes o folletos y algunos por amigos o compañeros de trabajo. Respecto a los motivos para participar en el proyecto, las razones más comunes están relacionadas a la capacitación, oportunidad de desarrollo personal y para aumentar ingresos.

Tabla 30. Acercamiento al proyecto

Indicador	Resultado
Medio de conocimiento del proyecto	
Volantes, folletos	12.2%
A través de la empresa	12.2%
A través del sindicato	75.6%
Por amigos, compañeros de trabajo	7.3%
Otros	7.3%
Nro. de observaciones	41
Motivos para participar en el proyecto	
Ofrecía capacitación	31.7%
Para aumentar mis ingresos	26.8%
Para aprender un oficio	17.1%
Oportunidad de desarrollo personal	29.3%
Otros	34.1%
Nro. de observaciones	41

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.7 Percepciones sobre el proyecto

Respecto a la percepción del proyecto por parte de los beneficiarios entrevistados, la **Tabla 31** recoge los niveles de satisfacción respecto a diferentes dimensiones del proyecto. En cuanto a la claridad con los requisitos solicitados para participar en el proyecto, el 80.4% se muestra algo o muy satisfecho. El 43.9 % de los beneficiarios refiere estar muy satisfechos con la comprensión de los cursos mientras que el 12.2% termina algo o muy insatisfecho. El 75.6% también se siente satisfecho con las asesorías para el aprendizaje. En cuanto a las asesorías para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, solo un 15.3% termina el proyecto insatisfecho. 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 8.0, con lo cual se refleja una alta satisfacción en la mejora de capacidades técnicas.

Tabla 31. Percepción del proyecto

Indicador	Resultado
Claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	
Muy satisfecho	46.3%
Algo satisfecho	34.1%
Ni satisfecho ni insatisfecho	14.6%
Algo insatisfecho	4.9%
Total	41
Comprensión de los cursos de capacitación	
Muy satisfecho	43.9%
Algo satisfecho	34.1%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9.8%
Algo insatisfecho	9.8%
Muy insatisfecho	2.4%
Total	41
Tiempo que duraron las capacitaciones	
Muy satisfecho	36.6%
Algo satisfecho	29.3%
Ni satisfecho ni insatisfecho	17.1%
Algo insatisfecho	14.6%
Muy insatisfecho	2.4%
Total	41
Horarios de las capacitaciones	
Muy satisfecho	51.2%
Algo satisfecho	24.4%
Ni satisfecho ni insatisfecho	17.1%
Algo insatisfecho	7.3%
Total	41
Asesoría brindada para tu aprendizaje	
Muy satisfecho	43.9%
Algo satisfecho	31.7%
Ni satisfecho ni insatisfecho	12.2%
Muy insatisfecho	12.2%

Indicador	Resultado
Total	41
Asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	
Muy satisfecho	15.4%
Algo satisfecho	42.3%
Ni satisfecho ni insatisfecho	26.9%
Algo insatisfecho	11.5%
Muy insatisfecho	3.8%
Total	26
Ayuda para resolver dudas en cualquier momento del proyecto	
Muy satisfecho	39.0%
Algo satisfecho	39.0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9.8%
Algo insatisfecho	12.2%
Total	41
Grado de satisfacción de los beneficiarios en la mejora de capacidades técnicas	
	8.0

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 – 09: “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín”, identificando los temas relevantes para el análisis del proyecto.

Como 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, como ya se mencionó, no se pudo llevar a cabo la entrevista con el Sr. Froy Solís, razón por la cual, junto con FONDOEMPLEO, se decidió solo entrevistar al representante del sindicato. Así, se realizó una entrevista con el Sr. Wilman Asenjo Tocto, secretario general del Sindicato de trabajadores de SIMSA. En general, se mostró satisfecho con las capacitaciones recibidas ya que comentó que hubo mucho interés por parte de los trabajadores, además se mostró satisfecho con el apoyo brindado por la empresa ya sea en relación a los ambientes prestados como en la flexibilidad de los horarios. Respecto a las capacitaciones en fortalecimiento institucional también manifestó la conformidad de los resultados, ya que, como organización requerían de instrumentos que ayuden a encaminar ciertas actividades propias del Sindicato. Cabe señalar que la situación del proyecto L-03-09 fue muy similar al desarrollo del proyecto L-03-13 dado que, incluso, se tuvo algunos beneficiarios en ambos proyectos. Se encontró que 42 trabajadores fueron beneficiarios en ambos proyectos. Asimismo, con las entrevistas realizadas a los sindicatos, se pudo observar un nivel de coordinación amplio entre ambos sindicatos, razón por la cual los resultados de la parte cualitativa pueden ser muy similares.

En segundo lugar, se efectuó una entrevista con el Sr. Emilio Uceda, representante de relaciones humanas de SIMSA. Se indagó por el nivel de coordinación dado entre la IE y la empresa. Además, el entrevistado proporcionó información acerca del déficit de capacitaciones y certificados con los que cuentan los trabajadores de la mina.

Finalmente, se realizó una entrevista al director de empleo de la región Junín 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 y algunas recomendaciones a tomar en cuenta en proyectos futuros.

Con todas las entrevistas realizadas y procesadas, se elaboraron matrices para cada uno de los aspectos a evaluar, esto es, para 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 32**, 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 32. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la pertinencia del proyecto

Tema	Sindicato (Wilman Asenjo - Secretario General del Sindicato de trabajadores de SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Participación en el diseño del proyecto	Se realizó una encuesta sobre las necesidades de los trabajadores y sobre las actividades más demandadas por el sector minero. Realizado este sondeo, se diseñó el proyecto y se lanzó la propuesta.	No participaron directamente del diseño; sin embargo, sí le llegaron a consultar sobre perfiles ocupacionales de la empresa.	No participaron en el diseño del proyecto.
Problemática de los trabajadores antes del proyecto	Se encontró que la mayoría terminó la secundaria e inmediatamente pasó a trabajar. Por ello, no tuvieron oportunidad de capacitarse ni de certificar sus conocimientos empíricos	Hay un plan de capacitación para todos los trabajadores de la empresa el cual se enfoca en la seguridad dentro de la mina. Asimismo, no hay capacitaciones específicas a grupos de trabajadores.	El principal problema es la informalidad laboral que está alrededor del 82%. Este problema se presenta tanto en empresas formales como en informales. Se estima que el 18% de trabajadores son informales en las empresas formales. Esto implica que no están en planilla, no tienen contrato, no tienen beneficios laborales y tampoco acceden a seguridad social ni a fondos pensionales. Otro problema importante es la empleabilidad. Desde el Estado existen los mecanismos que permiten abordar el tema, pero la dificultad radica en asociar y relacionar a todos los actores involucrados.
Diagnóstico de la problemática	La encuesta sobre las necesidades de los trabajadores sirvió para diagnosticar la problemática. Se encontró que los trabajadores no contaban con certificación sobre sus habilidades. Por el lado de la organización sindical, el problema que se encontró es que no se contaba con ciertas habilidades como liderazgo, manejo de conflictos laborales, sociales y medioambientales.	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.

Tema	Sindicato (Wilman Asenjo - Secretario General del Sindicato de trabajadores de SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Identificación de la demanda	Se realizó en base a la encuesta sobre las actividades más demandadas por el sector minero.	A pesar de no estar presente directamente en el proyecto, sí hubo algunas reuniones con los representantes del sindicato y quien diseñó el proyecto. Además de ello, se consideró apoyar a los beneficiarios en la participación de los cursos ya que beneficiaría a la empresa.	Junín es una región donde están presentes varias empresas mineras, por lo cual la mayor actividad de la región está ligada a la actividad extractiva. Se ha identificado que el sector minero demanda personal calificado en explotación minera.
Estrategia de selección de beneficiarios	El filtro fue estricto y estuvo a cargo del Jefe del Proyecto. Los criterios de selección fueron la experiencia laboral y el certificado de estar laborando en el centro minero. Posteriormente, el Sindicato colocó avisos con los nombres de los beneficiarios en lugares estratégicos. Además se les avisó por teléfono y correo electrónico.	No aplica la pregunta para este informante.	No se tuvo conocimiento de la ejecución del proyecto, por lo que desconoce la estrategia de selección.
Definición de los contenidos del curso	No participó de esta actividad	Se dieron algunas recomendaciones respecto a los cursos y los contenidos, sobretodo en cuanto a la proporción de horas teóricas y prácticas. No hubo mayor participación referida a los contenidos de los cursos.	No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.

Elaboración: Macroconsult S.A

En el caso de la participación en el diseño del proyecto esta fue muy limitada por parte de los actores mencionados lo cual revela la poca coordinación para la propuesta del proyecto. Al respecto, el representante del sindicato señaló que primero se realizó una encuesta a los trabajadores para poder determinar el principal problema que tenían. En ese sentido se encontró que había un déficit en cuanto a certificaciones ya que muchos de ellos, a pesar de contar con amplia experiencia, en sus labores, no tenían con qué sustentar dicha experiencia ni habilidades adquiridas. A partir de ello, se consideró realizar un proyecto y enviarlo a concurso. No se dio más detalles respecto al acercamiento con la empresa; sin embargo, el representante de la empresa señala que sí se dieron algunas entrevistas previas al inicio del proyecto con el fin de identificar la demanda laboral.

En relación a lo anterior, para que el proyecto sea pertinente, es necesaria una plena identificación de la problemática de los trabajadores para la adecuada elaboración del proyecto. Por parte del 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. Además, señala que muchos de los trabajadores, al ser propios de la localidad, no cuentan con mayores estudios en el campo donde se desarrollan, esto quiere decir que las habilidades adquiridas son en base a la experiencia, de manera empírica. Ello, entonces sugiere una alta demanda por capacitaciones y certificaciones que puedan avalar los conocimientos de los beneficiarios. Por otro lado, el representante de la empresa menciona la existencia de un plan estratégico de capacitación a los trabajadores de la compañía minera el cual se asocia exclusivamente a cuestiones de seguridad en la mina. Además de ello, y de manera general, el representante de la dirección regional de promoción del empleo hace hincapié en que la problemática principal de su región está asociada a la informalidad laboral, la cual se encuentra presente tanto en empresas formales como informales. Asimismo, otro problema que sale a la luz es la empleabilidad de los jóvenes en la zona, sobretodo asociado al sector servicios, sector importante para la región. No se refiere mucho al tema minero debido a que son pocos los proyectos mineros desarrollados en la región Junín, por lo cual, tiene una reducida absorción de mano de obra local. 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 sus necesidades en cuanto a capacitaciones. Las actividades tomadas en cuenta para la identificación de la demanda sí consideraron, en cierta medida, información de la empresa; sin embargo, se dio mayor énfasis a los requerimientos de los trabajadores.

En cuanto a la estrategia de selección, se señala que fue adecuada y efectiva a pesar de contar con ciertas complicaciones relacionadas a la documentación de los registrados. Hubo una gran acogida gracias a la participación activa del Sindicato. Asimismo, el representante del sindicato indica que sí se llevaron a cabo todas las actividades de selección 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.

En general, de acuerdo a lo analizado, sí se aprecia un grado de coordinación, aunque menor, con la empresa, lo cual difiere en gran medida con otros proyectos evaluados del concurso LAT 3. Sin embargo, es necesario resaltar que, para poder hacer un diagnóstico de problemas y presentar soluciones que impacten en el mediano y largo plazo, se necesita mayor comunicación con otras entidades (o empresas del mismo sector) para garantizar impactos positivos en el desarrollo de los beneficiarios.

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 33**.

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

Tema	Sindicato (Wilmar Asenjo – Secretario General del Sindicato de Trabajadores Obreros SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Capacitación e de instrumentos de gestión previos al proyecto	<p>Antes del proyecto, casi nunca recibían capacitaciones; solo cuando la ley le exigía a la empresa y solo en temas de seguridad.</p> <p>El Sindicato ya contaba con un Plan Estratégico que les ayudó a formular el proyecto, pero se necesitaba mejorarlo.</p>	<p>Señala que las capacitaciones están eminentemente relacionadas a la seguridad en la mina, con lo cual, cree que son necesarias las capacitaciones más específicas.</p>	<p>El Gobierno Regional de Junín, a través del Centro de Empleo, promueve la inserción laboral. Uno de los programas de este centro es la Bolsa de Trabajo. Por otro lado, también se apoya al desarrollo de capacidades laborales en el Centro de Capacitación Ocupacional. Estas son las dos grandes acciones que se vienen desarrollando en tema de empleo.</p>
Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados	<p>Todas las actividades previstas se desarrollaron normalmente. Resalta que la metodología seguida en las capacitaciones fue la correcta, pues por otra forma no hubiera funcionado por el tema de los horarios</p>	<p>La empresa se limitó a dar beneficios a los trabajadores, relacionados a permisos. Además, también se brindaron locales de la empresa para que puedan recibir las capacitaciones en lugares adecuados.</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>
Monitoreo de las actividades del proyecto	<p>Hubo constantes fiscalizaciones e inspecciones inopinadas por parte de la IE como de FONDOEMPLEO</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>
Conformidad con los resultados	<p>Manifiesta que el 95% de los beneficiarios se siente satisfecho con el proyecto, a pesar que los resultados no sean notorios todavía. El aumento de salarios no es inmediato y se debe esperar un poco. Aun así, ya hay trabajadores que lograron incrementar sus ingresos gracias a las capacitaciones. Algunos dentro de la empresa y otros cambiando de empleador. Además, el desempeño de los trabajadores se ha hecho visible, pues se desenvuelven mejor en sus actividades diarias.</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</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. El representante del sindicato manifiesta que son escasas las capacitaciones brindadas por SIMSA y están más enfocadas al tema de seguridad. Ello se corrobora por lo indicado por la empresa: el representante de la empresa comentó acerca de capacitaciones impartidas a los trabajadores de la compañía enfocados en temas de seguridad; sin embargo, cree que son necesarias las capacitaciones más específicas, razón por la cual sí tuvieron consideración en cuanto a la flexibilidad de los horarios de los beneficiarios. Por último, el representante de la Dirección Regional de promoción del Empleo de Junín comentó que se promueve la inserción laboral a través del Centro de Empleo, dentro del cual se encuentra una Bolsa de Trabajo. También se apoya al desarrollo de capacidades laborales en el Centro de Capacitación Ocupacional; sin embargo, no tenía conocimiento de los proyectos desarrollados por FONDOEMPLEO, los cuales también se centran en capacitaciones laborales.

En el caso de las actividades eficaces consideradas para el logro de los resultados, el representante del Sindicato señala que la adecuada comunicación con la empresa y con las instituciones capacitadoras fue clave. Asimismo, se hace hincapié en que las actividades se desarrollaron tal cual se estuvo previsto. Por un lado, con la empresa se logró un nivel de coordinación aceptable en el que la empresa llegó a prestar algunas áreas para que funcionen como aulas, además de ello, también hubo una flexibilización de horarios. Por último, el constante monitoreo y seguimiento 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, y fue hecha por el Sindicato y la IE. Además de ello también hubo un constante monitoreo por parte de FONDOEMPLEO.

Por último, respecto a la conformidad de los resultados, en general, los actores involucrados se encuentran satisfechos con el proyecto. Por un lado, el representante del Sindicato, señala que hay un alto grado de satisfacción con el proyecto a pesar de no ver resultados concretos (reducción de salario promedio). Asimismo, menciona que las mejoras en las capacidades de cada uno de los beneficiarios se perciben en las actividades cotidianas de la empresa. Ello está asociado a que los resultados de proyectos relacionados a educación no suelen presentar resultados en el corto plazo, es por ello que se considera necesaria la articulación con otros tipos de proyectos. Por otro lado, el representante de la Dirección Regional de Trabajo considera necesaria la articulación en este tipo de proyectos, con entidades asociadas al mismo (capacitación más programas de inserción laboral) para poder tener resultados contundentes relacionados al empleo.

De acuerdo a lo informado, en las entrevistas realizadas y en la documentación brindada, las actividades se desarrollaron tal como está en la matriz de marco lógico. Si bien es cierto, se mencionaron 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; sin embargo, 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. En este caso, el apoyo de la

empresa puede considerarse como un factor externo favorable para el cumplimiento de los resultados.

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

Sindicato	
(Wilmar Asenjo – Secretario General del Sindicato de Trabajadores Obreros SIMSA)	
Tema	
Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas	Refiere que se presentaron pequeños inconvenientes, pero no hubo problemas para solucionarlos. El Jefe de Proyecto supo manejar las situaciones. El compromiso de la empresa también fue importante para ello. Una dificultad que llamó la atención fue contratar con instituciones recién creadas y de las cuales no había la certeza de cumplimiento. Para evitar ello, solo se debería contratar con instituciones serias y reconocidas a nivel nacional.
Dificultades en el manejo de información	Refiere a que toda la información fue correctamente manejada por el jefe del proyecto, no da mayores alcances al respecto.
Manejo presupuestal	Considera que los recursos asignados al proyecto fueron los necesarios.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Inicialmente, para este criterio se habría considerado información brindada por la IE y el Sindicato. Dadas las limitaciones presentadas, solo se preguntó por la gestión del proyecto al representante del sindicato. Esta información, a su vez, se contrasta con los documentos entregados por FONDOEMPLEO para dar un mayor alcance respecto a la eficiencia del proyecto. En ese sentido y, en general, se entiende que hubo un adecuado manejo de información y un buen manejo presupuestal. De acuerdo al representante del Sindicato, se presentaron algunos inconvenientes durante el desarrollo del proyecto; sin embargo, el jefe del proyecto pudo sobrellevar dichos inconvenientes.

Asimismo, en base a la documentación recolectada, se tiene que el total del presupuesto asignado por FONDOEMPLEO habría sido ejecutado junto con el logro al 100% de las metas definidas, lo cual indica la eficiencia del proyecto. Cabe señalar que se consideró que el presupuesto fue suficiente ya que también se contó con la contrapartida de la compañía minera.

9.4 Análisis de sostenibilidad

En la **Tabla 35** 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 35. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la sostenibilidad del proyecto

Tema	Sindicato (Wilmar Asenjo – Secretario General del Sindicato de Trabajadores Obreros SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Actividades desarrolladas para asegurar sostenibilidad del proyecto	Refiere que sí se han realizado actividades para garantizar la sostenibilidad del proyecto. Por ejemplo, menciona a las fiscalizaciones e inspecciones inopinadas. También se han realizado seguimientos minuciosos a los beneficiarios.	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	Las posibilidades de cambiar de empleador han sido de gran motivación para capacitarse para los beneficiarios, pues sienten que SIMSA no les provee las mejores oportunidades remunerativas. También se puede mencionar el compromiso de la empresa. Esta facilitó los ambientes y equipos para las prácticas	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	Considera que no hubo factores externos que puedan haber limitado los resultados.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto y mejoras sin el financiamiento de FONDOEMPLEO	Por parte de la organización sindical se buscará seguir capacitando a los trabajadores. Por el lado de los trabajadores, se les hará difícil acceder por su cuenta a otros cursos, pues los sueldos bajos no se los permitirían.	Los comentarios por parte de la empresa refieren a que las capacitaciones y certificaciones siempre son bienvenidas. No tiene una posición clara frente a la sostenibilidad ya que no participó directamente del proyecto, pero considera que, siempre que haya una comunicación	La Institución Ejecutora no realizó ninguna coordinación con la Dirección Regional. A pesar de ello, y por lo que entiende de las normas de FONDOEMPLEO, cree que es un proyecto sostenible siempre y cuando se cumplan con estas normas. Resalta, además,

Tema	Sindicato (Wilmar Asenjo – Secretario General del Sindicato de Trabajadores Obreros SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
		correcta entre el sindicato y la empresa, ellos apoyarán el desarrollo de los trabajadores. Finalmente, dichas capacitaciones son necesarias para la empresa.	que la empresa minera debería involucrarse en garantizar la sostenibilidad del proyecto. Respecto a los proyectos de FONDOEMPLEO, cree que debería involucrar al Gobierno Regional mediante un mecanismo que les comunique sobre los proyectos a realizarse. De este modo, podrían participar o al menos evaluar los impactos de la intervención.

Elaboración: Macroconsult S.A

Para poder analizar este criterio, 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. En ese sentido, se señala que sí hubo algunas actividades para garantizar la sostenibilidad del mismo, como un seguimiento minucioso a los beneficiarios luego del proyecto. Dicha actividad fue realizada por el Sindicato. Cabe señalar que la IE se desvinculó totalmente del proyecto, razón por la cual se entiende que no hubo mayores actividades asociadas a la sostenibilidad.

Asimismo, respecto a los factores externos que favorecieron y dificultaron el logro de los resultados, se indica que en cierta medida puede ser las ganas de cambiar de empleador por parte de los beneficiarios. En ese sentido, el representante del Sindicato indica que SIMSA no cuenta con los mejores salarios, razón por la cual muchos de los trabajadores buscan constantemente capacitaciones con sus respectivas certificaciones con el fin de poder presentarse a una eventual convocatoria.

Por último, en cuanto a las percepciones de sostenibilidad, los comentarios están asociados a una sola línea: mientras exista una buena coordinación entre todos los actores a involucrar, la sostenibilidad es garantizada. Por un lado, el representante del sindicato señala que las capacitaciones recibidas han sido buenas y han ayudado mucho a los trabajadores, en ese sentido considera que las siguientes capacitaciones que ellos reciban deberán ser con mayor nivel de especialización. Asimismo, se considera que sin el financiamiento de FONDOEMPLEO, realizar otras capacitaciones por su cuenta será mucho más complicado debido a que serían ellos mismos quienes se costeen la movilidad y hospedaje en Lima o Huancayo ya que no hay instituciones capacitadoras dentro de San Ramón, lo cual es un poco complicado ya que los sueldos son bajos. Por ello también se consideró importante la participación, aunque mínima, de la empresa. Tanto la habilitación de aulas como flexibilización de horarios han contribuido en una mejor adquisición de capacidades lo cual es un factor importante en el interés de los trabajadores para seguir capacitándose. Por último, el representante de la Dirección Regional de Promoción del Empleo, señala que, si bien no tenía conocimiento del proyecto, sabe que si el mismo fue desarrollado bajo un constante monitoreo y seguimiento, tal como lo precisa FONDOEMPLEO, la sostenibilidad del proyecto se garantiza. Asimismo, considera que esta podría ser mayor, y tener mejores resultados, si es que hubiera una articulación con ellos con el fin de poder dar mayores alcances y evaluar los impactos que podrían tener dentro de su ámbito regional. Por el lado de las capacitaciones de fortalecimiento institucional, el secretario general del sindicato cree que fueron muy útiles; sin embargo, si no se cuenta con el apoyo de FONDOEMPLEO, duda que se sigan dando.

10 CONCLUSIONES

El Proyecto L-03-09 “Capacitación laboral minera en Explotación de Minas, Titulación por experiencia, Perforación Diamantina, Mantenimiento y Computación, Región Junín” tuvo una adecuada ejecución de las actividades propuestas con lo cual se resalta la adecuada gestión y eficiencia del proyecto. No obstante, se encuentran debilidades en el diseño y pertinencia del proyecto que limitaron los resultados; la poca coordinación entre Sindicato, empresa, Institución Ejecutora y autoridades no permitió que las preocupaciones y objetivos de los involucrados se alinearan. 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. Un mayor involucramiento de las partes en esta etapa inicial hubiera fortalecido el diseño. Asimismo, el proyecto pudo cumplir a cabalidad las metas propuestas en cuanto a capacitación y certificación de los beneficiarios. Cabe señalar que la situación del proyecto L-03-09 fue muy similar al desarrollo del proyecto L-03-13 dado que, incluso, se tuvo 42 trabajadores como beneficiarios seleccionados en ambos proyectos, y 27 de ellos capacitados en ambos. Por otro lado, se pudo observar un nivel de coordinación amplio entre ambos sindicatos, razón por la cual los resultados son muy similares. Sin embargo, es necesario recalcar que los resultados esperados no pueden ser evaluados en corto plazo ya que forman parte de un proyecto educativo, los cuales tienen impactos recién en el mediano y largo plazo.

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

Según la información recogida, sí se habría tomado en cuenta recomendaciones de la empresa respecto a la demanda laboral; sin embargo, también se señala que el diseño del proyecto estuvo direccionado en función a las necesidades de los trabajadores. Se encontró poca coordinación en el inicio del proyecto, aunque el nivel de coordinación encontrado es mucho mayor a los otros proyectos que se encuentran en la misma línea, con lo cual se sugiere que el proyecto podría superar en pertinencia a proyectos similares. Este sería una deficiencia que no es única de este proyecto. Es necesario resaltar también que los resultados estarán condicionados a la actividad de la empresa ya que no se hizo ninguna otra identificación de otras empresas que podrían eventualmente requerir trabajadores.

Sobre el diseño del programa

En cuanto al diseño del proyecto, se han encontrado fortalezas en el mismo; aunque la coordinación entre los involucrados no fue la óptima. Cabe resaltar, por otro lado, que la colaboración entre la empresa y el Sindicato ha permitido que el presupuesto asignado y la totalidad de las metas planteadas sean logradas al 100%. A pesar de que

es necesario contemplar factores externos que puedan afectar el proyecto, durante el desarrollo del mismo no se presentó algún tipo de problema, razón por la cual todo se desarrolló con normalidad. Sin embargo, 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. Los proyectos L-03-09 y L-03-13 tuvieron algunos beneficiarios en ambos proyectos. Esto evidencia algunas debilidades de los proyectos; se considera que se debió incluir en el proceso de selección de beneficiarios un criterio para identificar estos casos y focalizar las capacitaciones en aquellos que no han recibido ninguna capacitación antes.

Sobre la gestión del programa

Los indicadores operativos del proyecto muestran que la gestión cumplió con la totalidad de las metas, no presentaron problemas con la documentación del proyecto ni con el presupuesto. Esto último estaría asociado a que la empresa asumió un monto de contrapartida para que sus trabajadores reciban las capacitaciones. Por otro lado, se encontró un nivel de coordinación y colaboración amplio entre los sindicatos de los proyectos L-03-09 y L-03-13; lo cual generó un soporte mutuo para mejorar los resultados.

Sobre la eficacia del programa

Las actividades se lograron a cabalidad. Cada una de las que estaban presentes en el MML se desarrollaron de forma normal y fueron dos aspectos claves que ayudaron a ello: la participación activa del Sindicato y las facilidades brindadas por la empresa. En ese sentido, la IE pudo desarrollar todas las metas propuestas; sin embargo, no se puede concluir que se han dado impactos positivos (de acuerdo a la MML sería mayor empleabilidad y mayores ingresos) ya que no han variado significativamente los ingresos ni el nivel de empleo de los beneficiarios. Lo anterior son resultados de largo plazo, razón por la cual no se evidencian resultados concretos en los beneficiarios. En todo caso, los niveles de satisfacción de los beneficiarios son altos, lo cual ha generado motivación a seguir capacitándose.

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 eficiente. Si bien se dieron algunos retrasos en la entrega de productos, las actividades se desarrollaron de acuerdo al cronograma, lo cual no afectó los horarios de los trabajadores. Esto a su vez hizo que el presupuesto asignado a cada una de las actividades sea ejecutado adecuadamente.

Sobre la sostenibilidad del programa

El proyecto no consideró actividades específicas para asegurar la sostenibilidad del programa. A pesar de ello, desde el Sindicato se hizo un seguimiento a algunos de los beneficiarios con el fin de saber cómo les iba luego del proyecto. No obstante, el

proyecto es sostenible en la medida que la población objetivo tenga el interés y los recursos necesarios para capacitarse y obtener los certificados para poder postular a alguna nueva convocatoria de trabajo.

11 RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta 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:

- Se debe mejorar los espacios de coordinación de los actores relevantes del proyecto (Instituciones Ejecutoras, Sindicatos, empresas y autoridades) durante el diseño del mismo a fin de asegurar que los resultados del proyecto sean los esperados y, además, sostenibles en el tiempo.
- Se sugiere espacios de cooperación y coordinación entre sindicatos que desarrollen proyectos similares. De este modo se podría compartir experiencias y aprender de ellas. Además, algunos proyectos se desarrollan en zonas comunes o cercanas, por lo cual coordinar las intervenciones optimizaría los resultados.
- Se recomienda mantener un registro general de beneficiarios de FONDOEMPLEO a nivel nacional. Esto para mejorar la focalización de las capacitaciones; muchos trabajadores acceden a varias capacitaciones incluso a veces sobre aquellos que no recibieron ninguna capacitación antes.
- Se sugiere someter a licitación las capacitaciones ofrecidas por las instituciones educativas de modo que los contenidos de los cursos se adecúen a las necesidades de las empresas mineras.
- Se podría considerar actividades en las que se incluya coordinaciones eventuales con las direcciones regionales de trabajo y promoción de empleo con el fin de tener facilidades de coordinación con algunas ONG especializadas en el campo laboral y organizacional que puedan apoyar en el desarrollo del proyecto.
- Se podría articular este tipo de proyectos con aquellos brindados por la dirección regional con el fin de que los beneficiarios capacitados puedan formar parte de una bolsa de trabajo y tener mayores oportunidades de empleo, mejorando así, indicadores de empleabilidad.
- Se debe entender la intervención de estos proyectos 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 su empleabilidad, lo cual también involucra su movilización entre empresas. En ese sentido, se sugiere que el diseño y ejecución de estos proyectos se realice tomando en cuenta las necesidades del sector minero de una determinada región (o macro región), de modo que se identifiquen cuáles son los proyectos en cartera y la demanda ocupacional que requerirá en el futuro.

Además de las recomendaciones mencionadas, en cuanto al diseño y ejecución del proyecto, es necesario sugerir recomendaciones para la etapa post proyecto, esto es, evaluación final del mismo. Dadas las complicaciones en el trabajo de campo, como base de datos desactualizadas, beneficiarios que ya no trabajaba en la empresa o algunos que no quisieron ser encuestados, que no permitieron alcanzar el número total de entrevistas programadas, se sugiere mantener un compromiso con los beneficiarios capacitados para que puedan dar facilidades del caso para realizar las encuestas una vez terminadas las capacitaciones. Asimismo, en la evaluación de este proyecto no se

tuvo apoyo del jefe del proyecto para realizar una entrevista. Los representantes de las IE en este tipo de proyectos son cruciales ya que son los que realizan el seguimiento o monitoreo del proyecto y quien tendría mejor información del mismo. En ese sentido, y para que futuras evaluaciones no se encuentren con limitaciones de este tipo, se sugiere hacer compromisos con los jefes de proyecto para que puedan seguir brindando la información a la institución (o persona) que desarrolle las evaluaciones.

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/o gestión de la organización sindical de trabajadores mineros de la Sindicato de trabajadores Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A- Unidad San Vicente			
PROPOSITO	1	Trabajadores capacitados tienen mayores oportunidades en mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en dirección de la Organización sindical San Ignacio de Morococha.	104 de los trabajadores agremiados y no agremiados cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora, al finalizar el proyecto.	Informe final del proyecto - Certificados emitidos por instituciones de capacitación	Continuidad de condiciones económicas favorables para empresa.
			Una organización sindical rige sus destinos basados en 01 instrumento de gestión elaborados y los 62 trabajadores que implementan competencias en fortalecimiento institucional adquiridas, al finalizar el proyecto.	Una iniciativa contenida en el plan estratégico, implementada. Declaración Anual de Impuesto a la Renta 2015 presentada ante SUNAT.	Condiciones habituales de estabilidad de trabajadores
		Trabajadores desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad	104 trabajadores agremiados y no agremiados adquieren nuevas capacidades técnicas al finalizar el proyecto.	- Certificados emitidos por SENATI y CETEMIN.	Condiciones habituales de estabilidad de trabajadores
			Trabajadores desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización	62 trabajadores agremiados adquieren nuevas capacidades para mejorar la gestión organizativa del sindicato de trabajadores agremiados - San Ignacio de Morococha.	Documentos de gestión elaborados (Actualización del estatuto y plan estratégico institucional)
PRODUCTOS	1	Trabajadores desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad			


	1.1	Trabajadores seleccionados para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral	160 trabajadores agremiados y no agremiados registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al primer mes.	Fichas de inscripción de trabajadores Registro fotográfico	Condiciones habituales de estabilidad de trabajadores
			104 trabajadores agremiados y no agremiados seleccionados como beneficiarios para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al segundo mes.	Fichas de selección de trabajadores	
	1.2	Trabajadores demuestran competencias fortalecidas y obtienen un certificado	104 trabajadores inician la capacitación en Explotación de Minas (24), 20 beneficiarios en diseño de AutoCAD y Office, 20 en perforación de diamantina, 20 beneficiarios titulación por experiencia y 20 beneficiarios mantenimiento de equipo pesado (volvo)	Nóminas oficiales de instituciones de capacitación Informes de la institución de capacitación	
			104 trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar los cursos de Titulación por experiencia (20), Diseño CAD y OFICCE (20), Mantenimiento y operación equipo pesado (20) , perforación de diamantina (20) y explotación de minas (24), al mes 13.	Registro de asistencia Resultados de evaluaciones de competencias técnicas	
2	Trabajadores desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización				
2.1	Organización sindical demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional	62 trabajadores agremiados adquieren conocimientos en formación de nuevos líderes organizacionales (22), manejo de conflictos dentro de la organización (15), taller de tributación (10) y taller elaboración de instrumentos de gestión, al mes 08.	Registro de asistencia Informe de consultoría Registro fotográfico.	Procesos de negociación, sin resultados negativos para el sindicato	
		01 instrumento de gestión implementados (Plan Estratégico sindical), al mes 06	Documento de plan estratégico Documento de estatutos actualizados		

ACTIVIDADES					
Componente	1 Trabajadores desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad				
Producto	1.1 Trabajadores seleccionados para el desarrollo de los cursos de capacitación laboral				
Indicador 1	160 trabajadores agremiados y no agremiados registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al primer mes.				
Indicador 2	104 trabajadores agremiados y no agremiados seleccionados como beneficiarios para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al segundo mes.				
ACTIVIDADES	1.1.1	Difusión y promoción de capacitación	02 talleres de difusión y promoción de las capacitaciones laborales, realizados en el mes 01	Avisos de spot radiales, registro de citaciones (invitación)	Condiciones estables de empleabilidad por parte de la empresa.
	1.1.2	Inscripción de interesados	01 registro y selección de beneficiarios, realizados en el mes 01	Registro de inscripción, registro fotográfico	
	1.1.3	Verificación de información y/o documentación de beneficiarios	01 registro de verificación de documentos de beneficiarios, en el mes 02	Registro de entrega de documentos de los beneficiarios	
	1.1.4	Evaluación y selección de los trabajadores beneficiarios	01 Acta de selección de trabajadores beneficiarios en el mes 02	Acta de evaluación de resultados, registro fotográfico.	
Producto	1.2 Trabajadores demuestran competencias fortalecidas y obtienen un certificado				
Indicador 1	104 trabajadores inician la capacitación en Explotación de Minas (24), 20 beneficiarios en diseño de AutoCAD y Office, 20 en perforación de diamantina, 20 beneficiarios titulación por experiencia y 20 beneficiarios mantenimiento de equipo pesado (volvo)				
Indicador 2	104 trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar los cursos de Titulación por experiencia (20), Diseño CAD y OFICCE (20), Mantenimiento y operación equipo pesado (20) , perforación de diamantina (20) y explotación de minas (24), al mes 13.				
ACTIVIDADES	1.2.1	Capacitación para fortalecer competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores	05 cursos implementados para fortalecer competencias laborales: Explotación de Minas, diseño de AutoCAD y Office, Perforación de diamantina, Titulación por experiencia y Mantenimiento de equipo pesado (volvo), realizado en los meses 03,04 hasta el mes 13 respectivamente.	Contratos de servicios, registro de participantes a cada curso	Condiciones estables de empleabilidad por parte de la empresa.
	1.2.2	Monitoreo y evaluación del aprendizaje durante el proceso de capacitación	12 seguimientos de monitoreo de evaluación del aprendizaje (inicio, intermedio y final por cada curso)	Informes, registro fotográfico, fichas de evaluación	

Componente	2	Trabajadores desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización			
Producto	2.1	Organización sindical demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional			
Indicador 1	62 trabajadores agremiados adquieren conocimientos en formación de nuevos líderes organizacionales (22), manejo de conflictos dentro de la organización (15), taller de tributación (10) y taller elaboración de instrumentos de gestión, al mes 08.				
Indicador 2	01 instrumento de gestión implementados (Plan Estratégico sindical), al mes 06				
ACTIVIDADES	2.1.1	Capacitación para fortalecimiento de competencias organizativas	04 cursos de capacitación para fortalecer las competencias organizativas, realizados en los meses 03, 04, 05,06,07,08	Registro de Asistencia, Informes de capacitación	Condiciones estables de empleabilidad por parte de la empresa.
	2.1.2	Diseño e implementación de herramientas de gestión requeridas por la Organización sindical	01 instrumento de gestión elaborado (Plan Estratégico Sindical), en los meses 05,06	Documento de gestión, informes de asesoramiento,	
	2.1.3	Asesoría Técnica en fortalecimiento organizacional	04 sesiones de asesoramiento técnico en fortalecimiento organizacional (04) en elaboración de instrumento de gestión y (04) manejo de libros contables, realizados en los meses 04,05,06.	Fichas de Asesoría técnica, ficha de declaración de impuestos a la renta.	
	2.1.4	Seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizacionales	6 visitas de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizativas., realizadas en los meses 03,04,05,06, 07 y 08	Informes de seguimiento, registro fotográfico, fichas de evaluación	

12.2 INSTRUMENTOS

11.2.1. INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS

ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 LÍNEA DE BASE - LAT 3		
Código de proyecto	<input style="width: 90%;" type="text"/>	# de encuesta
A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO		
A.1 Nombre completo <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.2 No. de DNI	<input style="width: 80%;" type="text"/>	A.3 Sexo 1 Femenino <input type="checkbox"/> 2 Masculino <input type="checkbox"/>
A.4 Fecha de nacimiento	Día: <input style="width: 20%;" type="text"/> Mes: <input style="width: 20%;" type="text"/> Año: <input style="width: 20%;" type="text"/>	
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 style="width: 20%;" type="text"/>
A.8 Dirección <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.9 Referencia <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.10 Región	A.11 Provincia <input style="width: 80%;" type="text"/>	
A.12 Distrito	Ubigeo <input style="width: 60%;" type="text"/>	
A.13.a Teléfono fijo	A.13.b Teléfono celular <input style="width: 60%;" type="text"/>	
A.14 Correo electrónico <input style="width: 95%;" type="text"/>		
PERSONA DE CONTACTO (Para A.15 - A.17b)		
A.15 Nombre de la persona de contacto <input style="width: 95%;" type="text"/>		
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 <input style="width: 60%;" type="text"/>	
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"/> (Pasar a A.22)		
A.21 ¿Acostumbras usar el internet para ...? (LEER CADA OPCIÓN Y ESPERAR RESPUESTA) Respuesta: 1 Si 2 No		
1 E-mail (correo electrónico)	<input type="checkbox"/>	5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)
2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)	<input type="checkbox"/>	6 Compra de productos/pago de servicios
3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)	<input type="checkbox"/>	7 Otra
4 Búsqueda de empleo	<input type="checkbox"/>	
A.22 Del (día) al (día) ¿qué has hecho? (EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA. NO LEER ALTERNATIVAS)		
1 Trabajando en la empresa	<input type="checkbox"/>	6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)
A.23 La semana previa a tu ingreso al proyecto (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO), ¿qué hacías? (EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA AL INGRESO DEL BENEFICIARIO AL PROYECTO. NO LEER ALTERNATIVAS)		
1 Trabajando en la empresa.....	<input type="checkbox"/>	6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)
A.24 Actualmente, ¿cuánto gastas mensualmente en...?		
1 Alimentos	<input type="text"/>	
2 Vestido y calzado	<input type="text"/>	
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input type="text"/>	
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input type="text"/>	
5 Salud	<input type="text"/>	
6 Transporte y Comunicaciones	<input type="text"/>	
7 Diversión y Cultura	<input type="text"/>	
8 Otros bienes y servicios	<input type="text"/>	
A.25 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuánto gastabas mensualmente en...?		
1 Alimentos	<input type="text"/>	
2 Vestido y calzado	<input type="text"/>	
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input type="text"/>	
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input type="text"/>	
5 Salud	<input type="text"/>	
6 Transporte y Comunicaciones	<input type="text"/>	
7 Diversión y Cultura	<input type="text"/>	
8 Otros bienes y servicios	<input type="text"/>	

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?

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 ¿Cuál es último año de estudios aprobado?

C.4 ¿La institución era pública o privada?

1 Pública
 2 Privada

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

..... Cod.
 Cod.
 Cod.
 Cod.
 Cod.

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

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 periodo 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="checkbox"/>	D.1.6.4 Miércoles	<input type="checkbox"/>	D.1.6.7 Sábado	<input type="checkbox"/>
D.1.6.2 Lunes	<input type="checkbox"/>	D.1.6.5 Jueves	<input type="checkbox"/>	D.1.6.8 Total	<input type="checkbox"/>
D.1.6.3 Martes	<input type="checkbox"/>	D.1.6.6 Viernes	<input type="checkbox"/>		

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

1 Sueldo/salario	<input type="checkbox"/>	2 Comisión	<input type="checkbox"/>	3 Destajo	<input type="checkbox"/>	4 Honorarios profesionales	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

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

1 Diario	<input type="checkbox"/>	2 Semanal	<input type="checkbox"/>	3 Quincenal	<input type="checkbox"/>	4 Mensual	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	-----------	--------------------------	-------------	--------------------------	-----------	--------------------------

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	<input type="checkbox"/>	2 Sistema Privado de Pensiones (AFP)	<input type="checkbox"/>
3 Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	<input type="checkbox"/>	4 Otro.....	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>
2 Técnico / operativo	<input type="checkbox"/>
3 Profesional universitario / profesional técnico	<input type="checkbox"/>

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 periodo 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 D.2.6.4 Miércoles D.2.6.7 Sábado
 D.2.6.2. Lunes D.2.6.5 Jueves D.2.6.8 Total
 D.2.6.3. Martes D.2.6.6 Viernes

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

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? E.2.1.5 Haciendo prácticas pagadas?
 E.2.1.2 Haciendo algo en casa para vender? E.2.1.6 Realizando labores en la chacra?
 E.2.1.3 Ofreciendo algún servicio? E.2.1.7 Otro?.....
 E.2.1.4 Trabajando en un negocio familiar? E.2.1.8 No realizaba otra actividad

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 E.2.3.4 Miércoles E.2.3.7 Sábado
 E.2.3.2. Lunes E.2.3.5 Jueves
 E.2.3.3. Martes E.2.3.6 Viernes

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 5 Ingreso (ganancia) por negocio
 2 Comisión 6 Ingreso como productor agropecuario
 3 Destajo 7 Otros (especificar)
 4 Honorarios profesionales

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 in

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, ¿pertenece 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 periódico 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
- 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.2.9 ¿La Junta Directiva atendía las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?

1. Sí 2. No

H. SOBRE LA SATISFACCIÓN 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 de 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? Explique 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	Distrito
1	Aliaga Ramirez Moises Enrique	Junín	Chanchamayo	San Ramón
2	Allccaco Vega Jhonatan Christophe	Junín	Chanchamayo	San Ramón
3	Arango Zacarias Gary Alexander	Junín	Chanchamayo	San Ramón
4	Araujo Paucar Edilberto	Junín	Chanchamayo	San Ramón
5	Arellano Laos David	Junín	Chanchamayo	San Ramón
6	Canchanya Abeldaño Edwin	Junín	Chanchamayo	San Ramón
7	Chamorro Asorza Juan Carlos	Junín	Chanchamayo	San Ramón
8	Chancan Puris Carlos Augusto	Junín	Chanchamayo	San Ramón
9	Duarte Jesus Inga Santivañez	Junín	Chanchamayo	San Ramón
10	Escobar Tello Marco Antonio	Junín	Chanchamayo	San Ramón
11	Espiritu Enrique Laurente Carhuamaca	Junín	Chanchamayo	San Ramón
12	Esquivel Santivañez Yefer Danilo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
13	Evelyn Maribel Gonzales Gonzales	Junín	Chanchamayo	San Ramón
14	Fredy Suazo Curi	Junín	Chanchamayo	San Ramón
15	Huaman Navarro Luis Edgar	Junín	Chanchamayo	San Ramón
16	Jeri Huasacca Pelayo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
17	Jose Eduardo Zacarias Cuadrado	Junín	Chanchamayo	San Ramón
18	Mancilla Tovar Cristian Angel	Junín	Chanchamayo	San Ramón
19	Manuel Armando Lopez Montero	Junín	Chanchamayo	San Ramón
20	Miguel Angel Fabian Cornejo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
21	Miguel Camarena Luis	Junín	Chanchamayo	San Ramón
22	Montejo Inga Javier	Junín	Chanchamayo	San Ramón
23	Montes Palomino Cesar Arturo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
24	Ortiz Huaman Hugo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
25	Ortiz Huaman Hugo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
26	Palomino Palacios Raul	Junín	Chanchamayo	San Ramón
27	Pascual Mario De Souza Huayas	Junín	Chanchamayo	San Ramón
28	Paucar Velasco Diego Jorge	Junín	Chanchamayo	San Ramón
29	Quilca Mucha Rey	Junín	Chanchamayo	San Ramón
30	Rodriguez Pinto Jenrry Rolfi	Junín	Chanchamayo	San Ramón
31	Romero Cercado Carlos	Junín	Chanchamayo	San Ramón

32	Ruben Moises Meza Martinez	Junín	Chanchamayo	Vitoc
33	Saavedra Quinto Jose Oved	Junín	Chanchamayo	San Ramón
34	Salvador Ivan Payano Sanchez	Junín	Chanchamayo	San Ramón
35	Sergio Percy Briceño Torres	Junín	Chanchamayo	San Ramón
36	Soto Romero Gustavo Elias	Junín	Chanchamayo	San Ramón
37	Tolentino Balvin Hernan Maximo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
38	Vega Rosas Aldo Leonardo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
39	Velarde Leiva Juan Augusto	Junín	Chanchamayo	San Ramón
40	Vienrinch Parra Gaston Michael	Junín	Chanchamayo	San Ramón
41	Zavaleta Salinas Vladimir	Junín	Chanchamayo	San Ramón

**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

INTRODUCCIÓN.....	124
I. CAPÍTULO 1 - Cuestiones generales de la encuesta.....	125
1.1. Objetivos	125
1.2. Unidad de Observación	125
1.3. Informante(s) de la encuesta	125
1.4. Períodos de referencia de la encuesta	125
1.5. Instrucciones generales para el llenado de la encuesta	126
II. CAPÍTULO 2 - Instrucciones para el llenado del formato A.....	127
III. CAPÍTULO 3 - Instrucciones para el llenado del formato B.....	134
IV. CAPÍTULO 4 - Instrucciones para el llenado del formato C.....	138
V. CAPÍTULO 5 - Instrucciones para el llenado del formato D.1.....	143
VI. CAPÍTULO 6 - Instrucciones para el llenado del formato E.1.....	150
VII. CAPÍTULO 7 - Instrucciones para el llenado del formato D.2.....	151
VIII. CAPÍTULO 8 - Instrucciones para el llenado del formato E.2.....	158
IX. CAPÍTULO 9 - Instrucciones para el llenado del formato F.....	159
X. CAPÍTULO 10 - Instrucciones para el llenado del formato G.1.....	160
XI. CAPÍTULO 11 - Instrucciones para el llenado del formato G.2.....	162
XII. CAPÍTULO 12 - Instrucciones para el llenado del formato H.....	163
XIII. CAPÍTULO 13 - Instrucciones para el llenado del formato I.....	164
XIV. ANEXOS.....	165

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 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	<input type="text" value="20202"/>

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.

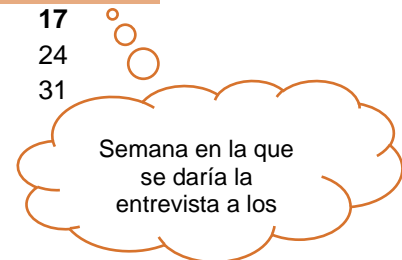
Encuestador:

- 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	Vierne	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 pílón 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 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,

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

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.

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

⁵ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

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 trabajados 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.

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

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?

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	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	→ ¿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, ¿pertenecías 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**

12.5 DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES

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 – 09

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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		3 Conviviente
		4 Separado
		5 Viudo
		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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		15 Lima
		16 Loreto
		17 Madre de Dios
		18 Moquegua
		19 Pasco
		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?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
		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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
		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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
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
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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
		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?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
D.1.6.7	C.6.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - sábado

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
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
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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
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	<p>¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)?</p> <p>1 Sueldo/salario</p> <p>2 Comisión</p> <p>3 Destajo</p> <p>4 Honorarios profesionales</p> <p>5 Ingreso (ganancia) por negocio</p> <p>6 Ingreso como productor agropecuario</p> <p>7 Otros (especificar)</p>
E.1.5	D.5	<p>Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) Te pagan ...?</p> <p>1 Diario</p> <p>2 Semanal</p>

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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)
B.2	F.2	¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es...? 1 Ladrillo o bloque de cemento

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
-------------------------	-----------------------------	----------

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

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

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

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

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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		8 Otro
B.5	F.5	¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...? 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	¿El servicio higiénico que tiene tu vivienda está conectado a...? 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	¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar? 1 Electricidad 2 Kerosene (mechero, lamparín) 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)

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
G.1.1	G.1	Actualmente, perteneces a alguna organización sindical? 1 Si 2 No
G.1.2	G.2	Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical? 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?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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?
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?

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
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: Informe Final
- 002 Bases de datos de línea de salida del proyecto L-03-09
- 003 Diccionario de datos